

DIE ROL VAN SIN VIR KOHERENSIE IN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDING

deur

GERRIT JOHAN NOTHNAGEL

ingedien ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die graad

MAGISTER COMMERCII

in

BEDRYFSIELKUNDE

aan die

UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA

STUDIELEIER: PROF P J VISSER

SEPTEMBER 2003

ERKENNING

Hiermee spreek ek graag my grootste waardering uit teenoor die volgende persone wat my in die voltooiing van hierdie navorsing bygestaan het:

- Engela Louw, vir die aanbieding van die spanontwikkelingsprogramme en vir die afneem van die lewensorientasievraelyste.
- Die SAPD vir die tyd en geleentheid wat aan my gegun is om hierdie navorsing te voltooi.
- Alle deelnemers aan die navorsing, veral dié wat bereid was om aan die onderhoude onderwerp te word.
- Dr Renier Steyn, vir validering van die navorsingsresultate.
- My vrou Marietjie, vir haar geduld en ondersteuning deur die volle tydperk wat dit geneem het om die navorsing te voltooi. Haar vertrouwe in my het die las wat hierdie navorsing op my geplaas het baie verlig. Haar bereidwilligheid om my te ondersteun met die onderhoudafsprake, die deurlees van die werk, en die nagte se harde saamwerk om die navorsing te voltooi, het nie ongesiens verby gegaan nie.
- Dank aan my Skepper, wat my gemaak het wie en wat ek is en wat aan my die geleentheid, vermoë en vaardighede geskenk het om hierdie navorsing te voltooi.
- Met erkenning aan Morné Spies, een van die deelnemers, wat die soveelste lid van die SAPD geword het, wat sy lewe verloor het deur selfmoord.

SUMMARY

The goal of this study was to determine the influence of sense of coherence on the experiences of participants in a developmental corporate adventure training programme. The corporate adventure training programme was described from an experiential learning paradigm, while sense of coherence was described from a salutogenic paradigm.

The study was undertaken with 37 members of the South African Police Service (SAPS) from different seniority and position in the SAPS. In order to determine the participants' sense of coherence and their experiences in the corporate adventure training programme, one quantitative measuring instrument and one qualitative measuring instrument were used. The quantitative instrument used to determine the participants' sense of coherence, was the orientation to life questionnaire (OLQ). Five participants with the highest scores and five participants with the lowest scores on the orientation to life questionnaire were identified. These 10 participants were subjected to an interview, determining their experiences during the corporate adventure training programme.

The results of this study have shown that people with a higher score on the orientation to life questionnaire approached and experienced the programme differently to those with a lower score on the orientation to life questionnaire. Various hypotheses were formulated from the results of the study. These hypotheses were based on the participants' feedback, and included the fact that all participants experienced the corporate adventure training programme as an opportunity to relax away from work, therefore enhancing their psychological well-being. Relationships between the participants' experiences in the corporate adventure training programme and their scores achieved on the orientation to life questionnaire, was found. The environment influenced the experiences of the participants to a large extent, a finding that differed from findings suggested by previous research.

Key terms: Salutogenesis, sense of coherence, experiential learning, corporate adventure training, experiences, facilitation, interviewing, orientation to life questionnaire, adventure training, outdoor learning,

team development.

OPSOMMING

Die doel van hierdie studie was om die invloed van sin vir koherensie op die ervarings van deelnemers aan 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram te bepaal. Die korporatiewe avontuuropleidings-program is vanuit 'n ervaringsleerparadigma benader, terwyl sin vir koherensie vanuit 'n salutogeniese paradigma beskou is.

Die studie is op 37 lede van die Suid-Afrikaanse Polisiediens, wat werksaam is in verskillende posisies en vlakke van senioriteit, uitgevoer. Ten einde die deelnemers se sin vir koherensie te bepaal, asook hul ervarings tydens die korporatiewe avontuuropleidingsprogram, is een kwantitatiewe en een kwalitatiewe meetinstrument gebruik. Eerstens het die deelnemers vir die meting van sin vir koherensie 'n lewensoriëntasievraelys voltooi. Vyf deelnemers wat die hoogste tellings op die lewensoriëntasievraelys behaal het, asook die vyf deelnemers met die laagste tellings op die lewensoriëntasievraelys, is bepaal. Onderhoude is met elkeen van hierdie tien deelnemers gevoer ten einde hul ervarings tydens die korporatiewe avontuuropleidingsprogram te bepaal.

Die resultate van hierdie studie toon dat persone met hoër tellings op die lewensoriëntasievraelys die korporatiewe avontuuropleidingsprogram verskillend benader en ervaar het as die persone met laer tellings op die lewensoriëntasievraelys. Verskeie hipoteses is hieruit afgelei, insluitend die feit dat die korporatiewe avontuuropleidingsprogram as baie waardevol vir die ontspanning van lede en dus die verbetering van hul geestesgesondheid, geag is. Ooreenkomste tussen die deelnemers se ervarings in die korporatiewe avontuuropleidingsprogram en hul tellings behaal op die lewensoriëntasievraelys, is bevind. Die terrein het bygedra tot die ervarings van die deelnemers. Hierdie bevinding was teenstrydig met vorige navorsing.

Sleutelbegrippe: Salutogenese, sin vir koherensie, ervaringsleer, korporatiewe spanontwikkeling, ervarings, fasilitering, onderhoudvoering, lewensoriëntasievraelys, avontuuropleiding, buitelug-opleiding, spanontwikkeling.

INHOUDSOPGAWE

	Bladsy
HOOFSTUK 1 INLEIDING	1
1.1 AGTERGROND EN MOTIVERING VIR DIE NAVORSING	1
1.2 PROBLEEMSTELLING	2
1.3 DOELWITTE	2
1.3.1 Algemene doelwit	2
1.3.2 Spesifieke doel	3
<i>1.3.2.1 Die teoretiese doelwitte van die navorsing</i>	<i>3</i>
<i>1.3.2.2 Die empiriese doelwitte vir die navorsing</i>	<i>3</i>
1.4 DIE PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF	3
1.4.1 Die dissiplinêre verwantskap	4
1.4.2 Toepaslike sielkundige paradigma	4
1.4.3 Toepaslike meta-teoretiese konsepte	4
1.4.4 Toepaslike gedragsmodelle en teorieë	5
1.4.5 Toepaslike konsepte en konstrunkte	5
1.4.6 Navorsingshipotese	6
1.4.7 Metodologiese beginsels	6
1.5 NAVORSINGSONTWERP	6
1.5.1 Navorsingsveranderlikes	6
1.5.2 Tipe navorsing	6
1.5.3 Eenheid van ontleding	7
1.5.4 Metodes om geldigheid en betroubaarheid te verseker	7
1.6 NAVORSINGSMETODE	8
1.6.1 Fase 1: Literatuuroorsig	8
1.6.2 Fase 2: Empiriese studie	9

1.7	VERDELING VAN HOOFSTUKKE	13
1.8	OPSOMMING	13
HOOFSTUK 2	SALUTOGENESE	15
2	SALUTOGENESE: 'N PARADIGMA VAN MENSLIKE WELSYN	15
2.1	DEFINISIE VAN SALUTOGENESE	15
2.2	DIE ONTWIKKELING VAN SALUTOGENESE	16
2.3	DIE AARD EN RAAMWERK VAN SALUTOGENESE	17
2.4	KONSTRUKTE VAN SALUTOGENESE	20
2.4.1	Selfdoeltreffendheid	20
2.4.2	Lokus van kontrole	22
2.4.3	Persoonlikheidsgehardheid	23
2.4.4	Potensie	24
2.4.5	Aangeleerde vindingrykheid	24
2.5	SIN VIR KOHERENSIE: 'N SALUTOGENIESE KONSTRUK	25
2.5.1	'n Definisie van sin vir koherensie	25
2.5.2	Die dimensies van sin vir koherensie	26
2.5.2.1	<i>Verstaanbaarheid</i>	26
2.5.2.2	<i>Hanteerbaarheid</i>	27
2.5.2.3	<i>Sinvolheid</i>	27
2.6	OPSOMMING	29
HOOFSTUK 3	KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDING	31
3.1	BEHAVIORISME AS ONDERSTEUNENDE PARADIGMA	32
3.2	KOGNITIVISME AS ONDERSTEUNENDE PARADIGMA	32
3.2.1	Die aard van kognitivisme	32
3.3	ERVARINGSLEER	33

3.3.1	Die International Conference of Experiential Learning (ICEL) se ervaringsleermodel	35
3.4	SPANNE EN SPANWERK BINNE ORGANISASIES	36
3.5	DIE INHOUD EN ELEMENTE VAN SPANONTWIKKELING	37
3.6	DIE BUITELUG AS OPLEIDINGSMEDIUM	39
3.7	KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDING AS 'N INSTRUMENT VAN ERVARINGSLEER VIR SPANONTWIKKELING	39
3.8	DEFINISIES VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDING	41
3.9	DIE DOEL EN Tipes VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDING	41
3.9.1	Die doel van korporatiewe avontuuropleiding	41
3.9.2	Die tipes korporatiewe avontuuropleiding	42
<i>3.9.2.1</i>	<i>Ontspanningsprogramme</i>	<i>42</i>
<i>3.9.2.2</i>	<i>Opvoedkundige of opleidingsprogramme</i>	<i>43</i>
<i>3.9.2.3</i>	<i>Ontwikkelingsprogramme</i>	<i>43</i>
<i>3.9.2.4</i>	<i>Terapeutiese programme</i>	<i>45</i>
3.10	DIE ELEMENTE EN INHOUD VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDINGSPROGRAMME	46
3.10.1	Die elemente van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme	46
3.10.2	Die inhoud van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme	46
3.11	DIE KLASSIFIKASIE VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDINGSAKTIVITEITE	47
3.12	DIE FASILITERING VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDINGSPROGRAMME	48
3.12.1	Fasiliteringstegnieke	48
3.12.2	Benaderings tot fasilitering	50

3.13	GELDIGHEID VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDINGSPROGRAMME	51
3.14	DIE SAMESTELLING VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDINGSPROGRAMME	52
3.14.1	Intervensie-ontwerp	54
3.15	OPSOMMING	60
HOOFTUK 4	EMPIRIESE STUDIE	62
4.1	DOELWITTE VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK	62
4.2	SELEKSIE VAN DIE POPULASIE EN STEEKPROEF	63
4.2.1	Niewaarskynlikheid steekproefneming	63
4.2.2	Waarskynlikheid steekproefneming	63
4.2.3	Seleksie van die steekproefnemingsmetode	64
4.2.4	Populasie en steekproef vir die navorsing	64
4.3	MEETINSTRUMENTE	65
4.3.1	Die korporatiewe avontuuropleidingsprogram	65
<i>4.3.1.1</i>	<i>Terrein</i>	<i>65</i>
<i>4.3.1.2</i>	<i>Duur</i>	<i>65</i>
<i>4.3.1.3</i>	<i>Deelnemers</i>	<i>65</i>
<i>4.3.1.4</i>	<i>Aktiwiteite</i>	<i>66</i>
<i>4.3.1.5</i>	<i>Kompetisie</i>	<i>68</i>
<i>4.3.1.6</i>	<i>Fasilitering</i>	<i>68</i>
4.3.2	Lewensorientasievraelys	68
<i>4.3.2.1</i>	<i>Ontwikkeling en rasionaal van die lewensorientasievraelys</i>	<i>69</i>
<i>4.3.2.2</i>	<i>Omskrywing van die lewensorientasievraelys</i>	<i>69</i>
<i>4.3.2.3</i>	<i>Afneem van die lewensorientasievraelys</i>	<i>70</i>

4.3.2.4	<i>Analise en interpretasie van die lewensorientasievraelys</i>	70
4.3.2.5	<i>Geldigheid en betroubaarheid van die lewensorientasievraelys</i>	71
4.3.2.6	<i>Redes vir die keuse van die instrument</i>	73
4.3.3	Onderhoud	73
4.3.3.1	<i>Rasionaal vir die onderhoud</i>	74
4.3.3.2	<i>Onderhoudvoeringsmetodes</i>	74
4.3.3.3	<i>Kriteria vir die opstel van vrae</i>	75
4.3.3.4	<i>Toepassing van onderhoude in navorsing</i>	76
4.3.3.5	<i>Seleksie van respondente</i>	77
4.3.3.6	<i>Betroubaarheid van die onderhoud</i>	77
4.3.3.7	<i>Geldigheid van die onderhoud</i>	77
4.3.3.8	<i>Motivering vir die gebruik van onderhoude</i>	78
4.3.3.9	<i>Onderhoudskedule, toepassing en analise</i>	78
4.4	PROSEDURES VIR DATAVERSAMELING	80
4.4.1	Aanbieding van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram	80
4.4.2	Toepassing van die lewensorientasievraelys	80
4.4.3	Onderhoudvoering	81
4.4.3.1	<i>Gekose onderhoudmetode</i>	81
4.4.3.2	<i>Betroubaarheid van die onderhoud</i>	82
4.4.3.3	<i>Geldigheid van die onderhoud</i>	82
4.4.3.4	<i>Motivering vir die gebruik van die onderhoud</i>	83
4.4.3.5	<i>Onderhoudskedule, toepassing en analise</i>	83
4.5	PROSESSERING VAN DIE VERSAMELDE DATA	85
4.5.1	Biografiese data	85
4.5.2	Kwantitatiewe prosedure en statistiese tegnieke	85
4.5.3	Kwalitatiewe prosedure en tegnieke	85

4.6	OPSOMMING	88
HOOFTUK 5	BEREKENING VAN DIE RESULTATE	89
5.1	POPULASIE- EN STEEKPROEFDATA	89
5.1.1	Geslag	89
5.1.2	Kwalifikasies	89
5.1.3	Ouderdom	90
5.1.4	Rang	90
5.1.5	Diensjare	91
5.1.6	Ras	91
5.2	KWANTITATIEWE RESULTATE	91
5.3	KWALITATIEWE RESULTATE	94
5.3.1	Gekose respondente vir die onderhoude	94
5.3.2	Lengte aantal, tyd en response op die onderhoude	94
5.3.3	Ontleding van die onderhoude	95
5.3.4	Ervaringseenhede	96
5.3.5	Ervaringskategorieë	96
5.3.6	Ervaringstemas	96
<i>5.3.6.1</i>	<i>Ervarings ten opsigte van die programme</i>	<i>97</i>
<i>5.3.6.2</i>	<i>Ervaring van die terrein</i>	<i>98</i>
<i>5.3.6.3</i>	<i>Sosiale funksie</i>	<i>99</i>
<i>5.3.6.4</i>	<i>Leeroordrag</i>	<i>100</i>
<i>5.3.6.5</i>	<i>Spanontwikkeling</i>	<i>101</i>
<i>5.3.6.6</i>	<i>Fasiliteerders</i>	<i>102</i>

5.3.6.7	<i>Kollegas</i>	103
5.3.6.8	<i>Aktiwiteite</i>	104
5.3.6.9	<i>Leierskap</i>	106
5.3.6.10	<i>Interpersoonlike interaksie</i>	107
5.3.6.11	<i>Rasse-aangeleenthede</i>	109
5.3.6.12	<i>Persoonlike gevoelens</i>	110
5.3.6.13	<i>Kommunikasie</i>	111
5.4	OPSOMMING VAN DIE RESULTATE	112
HOOFSTUK 6	TEKORTKOMINGE, AANBEVELINGS EN OPSOMMING	115
6.1	TEKORTKOMINGE VAN DIE NAVORSING	115
6.1.1	Bywoning van die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme	115
6.1.2	Onderhoudvoerder as analise-instrument	115
6.1.3	Die onderhoudvoeringsproses	116
6.1.4	Kodering van die data	116
6.2	AANBEVELINGS	117
6.3	OPSOMMING	119
6.3.1	Die literatuurdoelwitte	119
6.3.1.1	<i>Die salutogeniese model</i>	119
6.3.1.2	<i>Sin vir koherensie</i>	120
6.3.1.3	<i>Korporatiewe avontuuropleiding</i>	120
6.3.2	Die teoretiese en empiriese doelwitte	121
6.3.3	Ooreenkomste in ervarings	122
6.3.4	Deelnemers met hoë sin vir koherensietellings	122
6.3.5	Deelnemers met lae sin vir koherensietellings	123
6.3.6	Slotsom	124

VERWYSINGS

125

TABELLE

3.1	Probleemgebaseerde en oplossinggebaseerde fasiliteringsmetodes	52
3.2	Algemene eienskappe van 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram	61
5.1	Samestelling van die steekproef ten opsigte van geslag	89
5.2	Samestelling van die steekproef ten opsigte van kwalifikasies	90
5.3	Samestelling van die steekproef ten opsigte van ouderdom	90
5.4	Samestelling van die steekproef ten opsigte van rang	90
5.5	Samestelling van die steekproef ten opsigte van diensjare	91
5.6	Samestelling van die steekproef ten opsigte van ras	91
5.7	Beskrywende statistiek van die lewensorientasievraelys	92
5.8	Lewensorientasievraelystellings: Resultate van ander studies	92
5.9	Vergelyking van resultate tussen huidige en ander studies	93
5.10	Verskil tussen hoë en lae sin vir koherensie: Totale tellings	93
5.11	Lengte van en response gerapporteer tydens die onderhoude	95
5.12	Tyd en response vir die verskillende sin vir koherensiegroepe	95
5.13	Ervarings ten opsigte van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram	98
5.14	Ervarings van die terrein	99
5.15	Ervarings oor die sosiale funksie	100
5.16	Ervarings van leeroordrag	100
5.17	Ervarings van spanontwikkeling	102
5.18	Ervarings oor die fasiliteerders	103

5.19	Ervarings van kollegas	104
5.20	Ervarings van die aktiwiteite	105
5.21	Ervarings van leierskap	107
5.22	Ervarings van interpersoonlike interaksie	109
5.23	Ervarings van rasse-aangeleenthede	110
5.24	Ervarings van persoonlike gevoelens	111
5.25	Ervarings van kommunikasie	112

FIGURE

1.1	Kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsingsontwerp	7
2.1	Salutogenese: 'n siekte-welstand kontinuum	20
3.1	Kolb en Greenaway se gekombineerde ervaringsleersiklus	31
3.2	Betekenis en praktyk in ervaringsleer	36
3.3	Vergelyking van fasiliteringsmetodes	53
3.4	Menslikehulpbronontwikkelingsintervensie: Ontwerp en Ontwikkeling	54
5.1	Die inhoudontledingsformaat	96

BYLAES

Aanhangsel A	Ervarings van proefpersone	136
---------------------	-----------------------------------	------------

HOOFSTUK 1 INLEIDING

Hierdie studie behels die ondersoek na 'n moontlike verwantskap tussen 'n persoon se sin vir koherensie, en daardie persoon se ervarings tydens 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram. Hierdie studie verwys spesifiek na lede van die Suid-Afrikaanse Polisie diens wat een van twee korporatiewe avontuuropleidingsprogramme bygewoon het. Die ervarings van hierdie personeel, asook die tellings wat hulle in die lewensorientasievraelys behaal het, is vergelyk ten einde 'n moontlike verwantskap te bepaal.

1.1 AGTERGROND EN MOTIVERING VIR DIE NAVORSING

Die Direkoraat Sielkundige Dienste van die Suid-Afrikaanse Polisie diens (SAPD) is gedurende die vroeë 1980's gestig. Die Direkoraat is gestig in 'n poging om die geestesgesondheid van alle lede van die SAPD te verbeter.

Oor die afgelope paar jaar het die verwagtinge van SAPD-lede, soos die verwagtinge vir die nuwe Suid-Afrika, verander. Programme wat nodig was om die geestesgesondheid van polisiebeamptes te handhaaf, moes noodgedwonge ook verander (Rossouw, 2000). Gedurende die afgelope 15 jaar is 'n groot hoeveelheid tyd, energie en geld spandeer aan individuele terapie, keuring, bestuurs-ontwikkeling en minder omvattende daglange spanontwikkelingsprogramme. Nuwe uitdagings wat verhoogde selfmoorde, meer SAPD-lede wat medies (psigologies) ongeskik verklaar is, asook die swakker moraal binne die SAPD meegebring het, het dit genoodsaak om nuwe maniere te implementeer waardeur die oorsake van stres die hoof gebied kon word (Rothman en Van Rensburg, 2001). Dit is as gevolg van hierdie redes dat die SAPD Sielkundige Dienste sedert 1995 met nuwe stres hanteringsstrategieë vorendag gekom het.

Een van hierdie nuwe stres hanteringsstrategieë was die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme. Sedert 1995 is verskeie korporatiewe avontuuropleidingsprogramme deur die SAPD Sielkundige Dienste aangebied. Tydens hierdie programme is evaluasies van lede voor die aanvang van en na voltooiing van

die programme onderneem om veranderinge in spanklimaat te bepaal. Hierdie evaluasies het aangetoon dat spanklimaat wel as gevolg van korporatiewe avontuuropleidings-programme verbeter het (Nothnagel, ongepubliseerde manuskrip, s.j.).

Hierdie studie konsentreer op die ervarings van deelnemers aan so 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram. Ervarings is gedefinieer binne die paradigma van salutogenese, en spesifiek binne die konsep van sin vir koherensie, wat deur Antonovsky (1987) beskryf is as 'n holistiese siening waarin die mate waartoe 'n individu deurdringend en langdurig, maar tog dinamies, die gevoel van vertroue ervaar dat haar/sy interne en eksterne omgewings voorspelbaar is, en dat daar 'n groot waarskynlikheid bestaan dat dinge so goed as wat redelik verwag kan word, sal uitwerk. Die resultate van hierdie studie kan ons help om te verstaan wat die werklike ervarings van SAPD-lede tydens hierdie korporatiewe avontuuropleidingsprogramme is.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Alhoewel die SAPD Sielkundige Dienste korporatiewe avontuuropleidingsprogramme sedert 1995 aanbied en evalueer, is die werklike ervarings van die deelnemers aan die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme nooit bepaal nie. Aangesien hierdie korporatiewe avontuuropleidings-programme gerig is op die verbetering van die lede van die SAPD se geestesgesondheid, is die paradigma van salutogenese (wat op die welstand van mense konsentreer) geïdentifiseer om vrae wat uit die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme voortspruit te identifiseer en te ondersoek. Die spesifieke navorsingsvraag vir hierdie studie behels dus die volgende:

Wat is die ooreenkomste en verskille tussen die sin vir koherensie van SAPD-lede wat aan 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram deelneem, en daardie lede se ervarings van 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram?

1.3 DOELWITTE

1.3.1 Algemene doelwit

Die algemene doelwit met die navorsing is om te bepaal wat die ervarings van deelnemers aan 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram was, en of daar ooreenkomste en verskille tussen die polisiëde se sin vir koherensietellings en hul ervarings van die korporatiewe avontuuropleidings-program, is.

1.3.2 Spesifieke doel

1.3.2.1 Die teoretiese doelwitte van die navorsing

Die teoretiese doelwitte van die literatuuroorsig vir hierdie navorsing is om

- S te bepaal wat met die term salutogenese bedoel word
- S te bepaal wat met die term sin vir koherensie bedoel word
- S te bepaal wat met die term korporatiewe avontuuropleidingsprogram bedoel word.

1.3.2.2 Die empiriese doelwitte vir die navorsing

Die spesifieke empiriese doelwit vir die navorsing is om

- S die polisiëde wat die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme bygewoon het, wat die vyf hoogste en vyf laagste tellings op die lewensoriëntasievraelys behaal het, te identifiseer
- S deur middel van verdiepende ondersoekingsonderhoude die ervarings van die tien geïdentifiseerde polisiëpersoneel wat die korporatiewe avontuuropleidingsprogram byge-woon het, met behulp van kodering, woordlysting en deurlopende vergelyking te bepaal, ten einde hul ervarings tydens die korporatiewe avontuuropleidingsprogram, vas te stel.

Was te stel of daar verskille en/of ooreenkomste in ervarings tydens die korporatiewe avontuuropleidingsprogram van proefpersone met lae en hoë sin vir koherensie teenwoordig was.

DIE NAVORSINGSMODEL

1.4 DIE PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF

Die navorsingsmodel soos ontwikkel deur Mouton en Marais (1992) dien as die raamwerk vir hierdie navorsing. Mouton en Marais (1992) se model het die vyf dimensies (sosiologie, ontologie, teleologie, epistemologie en metodologie) van die sosiale navorsingsproses gekombineer en gesistematiseer. Hierdie model is gebaseer op die sisteemteorie, waar metateorie, teorie, metodologie en die navorsingsproses gesien word as vier subsisteme in gelyktydige interaksie met die navorsingsdomein.

1.4.1 Die dissiplinêre verwantskap

Die dissiplinêre verwantskap van die navorsing bestaan binne die veld van organisasiesielkunde, as onderdeel van bedryfsielkunde.

1.4.2 Toepaslike sielkundige paradigma

'n Paradigma is 'n stel fundamentele oortuiginge wat erken word deur 'n bepaalde wetenskaplike gemeenskap, en wat aanvaar word as 'n uitgangspunt en raamwerk waarbinne verdere navorsing kan geskied (Strümpfer, 1990).

Die gekose sielkundige paradigma vir die literatuuroorsig vir hierdie navorsing is salutogenese, beskryf as die vermoë om onvermydelike stres wat tot siekte of groei kan lei, te hanteer (Antonovsky, 1987). Salutogenese is die gekose paradigma aangesien sin vir koherensie sal gebruik word om die ondersoek te substansieer. Sin vir koherensie word beskryf as die kern van salutogenese (Antonovsky, 1987).

Kognitivisme en behaviorisme dien as verdere paradigmatisiese raamwerke, aangesien ervaringsleer vanuit hierdie raamwerke bespreek sal word in hoofstuk 3.

1.4.3 Toepaslike meta-teoretiese konsepte

In die vakgebied van organisasie-ontwikkeling word spanontwikkeling beskou as 'n hulpmiddel tot geestesgesondheid, waarbinne mense met verskillende fisiese, verstandelike en geestelike vermoëns dieselfde aktiwiteite onder dieselfde omstandighede verskillend kan ervaar. Ervaringsleer, vir doeleindes van hierdie studie, word daarom beskou as 'n meta-teoretiese konsep.

1.4.4 Toepaslike gedragsmodelle en teorieë

'n Wetenskaplike model word gedefinieer as 'n aanbieding, deur middel van simbole, van die beginsels wat gebruik word ten einde 'n aspek van gedrag te beskryf, of om te help om die waarskynlikheid van die voorkoms van daardie gedrag, te definieer (Plug, Meyer, Louw en Gouws, 1986). Teorie word beskryf as "‘n groep logies samehangende stellings wat aangebied word as verduideliking vir 'n groep relevante verskynsels en/of as 'n sistematiese beskrywing van die verhoudings tussen die feite wat op 'n saak (of verwante sake) betrekking het" (Plug et al, 1986, p362).

Ten einde die doelwitte van die navorsing te bereik, is daar op die volgende modelle en teorieë gekonsentreer:

- S** ervaringsleerteorie, met spesifieke verwysing na korporatiewe avontuuropleiding
- S** die salutogeniese model, met spesifieke verwysing na sin vir koherensie
- S** onderhoudvoering, met verdiepende ondersoeking as uitgangspunt
- S** kodering van data volgens Gerdes en Conn (2001). Die voorkomste sluit eenhede, kategorieë, temas en teorie in.

S interpretering van data deur middel van deurlopende vergelyking en woordlysting

1.4.5 Toepaslike konsepte en konstrukte

’n Konsep word gedefinieer as die mees elementêre simboliese konstruk waardeur mense die waarheid klassifiseer, kategorieer en verstaan (Mouton en Marais, 1989). Konstrukte wat binne hierdie studie beskryf word, is:

S salutogenese, met spesifieke verwysing na sin vir koherensie

S korporatiewe avontuuropleiding, met ondersteunende paradigmatische konsepte van behavio-risme en kognitivisme

S spanontwikkeling

S fasilitering

1.4.6 Navorsingshipotese

H0: Daar bestaan ooreenkomste tussen die tellings van polisielede behaal op die lewensoriëntasievraelys, en hul ervarings tydens ’n korporatiewe avontuuropleidingsprogram.

H1: Daar bestaan geen ooreenkomste tussen die tellings van polisielede behaal op die lewensoriëntasievraelys, en hul ervarings tydens ’n korporatiewe avontuuropleidingsprogram nie.

Verdere hipoteses van moontlike ooreenkomste en/of verskille sal ontwikkel word na die ontleding en interpretering van die kwalitatiewe navorsingsdata.

1.4.7 Metodologiese beginsels

Die literatuuroorsig is omskryf binne die salutogeniese en ervaringsleerparadigmas. Salutogenese omskryf

die welsyn van mense deur die konstruk van sin vir koherensie (verstaanbaarheid, beheer-baarheid en sinvolheid). Ervaringsleer vind plaas wanneer ervarings geprosesseer (gefasiliteer) word met behulp van bepaalde toepaslike leerteoretiese beginsels en fasiliteringsmetodes. Hierdie beginsels en metodes, gebaseer op Kolb en Greenaway se ervaringsleersiklusse, asook die ses generasies van avontuuropleiding fasilitering, word in hoofstuk 3 bespreek.

1.5 NAVORSINGSONTWERP

1.5.1 Navorsingsveranderlikes

- S** Afhanklike veranderlike: Ervarings tydens 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram
- S** Onafhanklike veranderlike: Tellings behaal op die lewensorientasievraelys

1.5.2 Tipe navorsing

Hierdie navorsing bestaan uit 'n kombinasie van kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing. Die kwantitatiewe meting word verteenwoordig deur die meting van die proefpersone se sin vir koherensie deur die lewensorientasievraelys van Antonovsky.

Die kwalitatiewe navorsing behels ongestruktureerde onderhoude met die vyf proefpersone met die laagste sin vir koherensietellings en met die vyf proefpersone met die hoogste sin vir koherensie-tellings. Data wat uit hierdie onderhoude versamel is, is gekodeer, gelys, vergelyk en geïnterpreteer.

Die kwantitatiewe en kwalitatiewe navorsing is volgens figuur 1.1 ontwerp.

1.5.3 Eenheid van ontleding

Hierdie studie fokus op individue. Individue se ervarings is aangeteken, ontleed en geïnterpreteer.

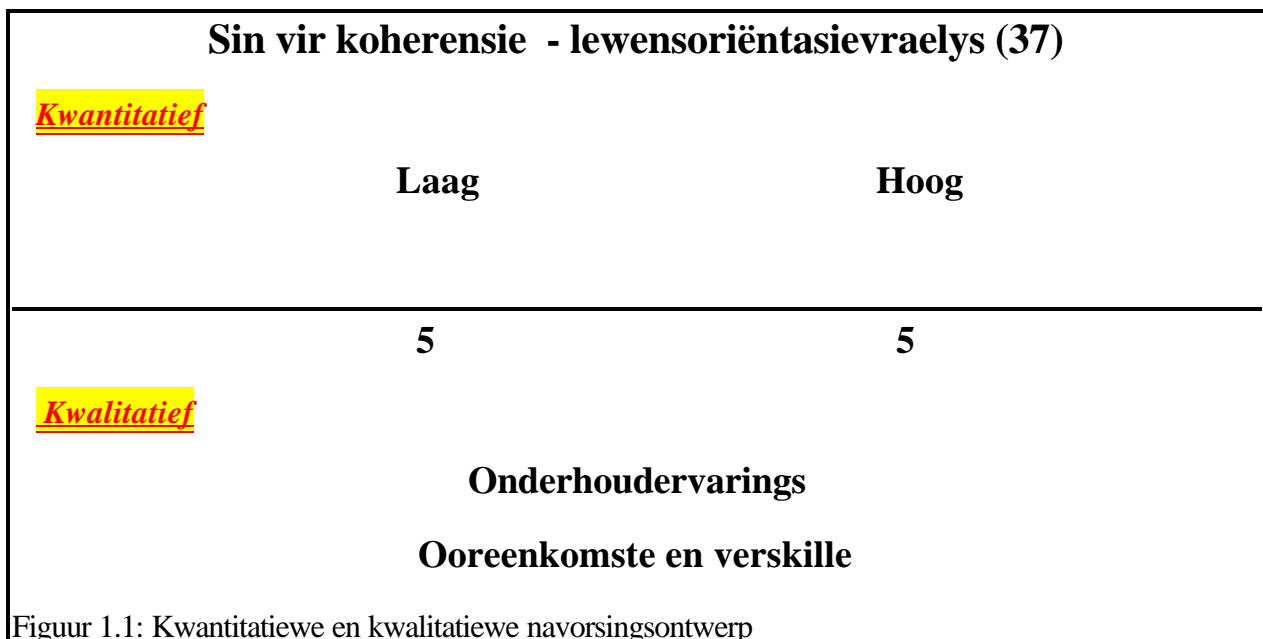
1.5.4 Metodes om geldigheid en betroubaarheid te verseker

Toepaslike modelle en teorieë van verskeie skrywers en wetenskaplikes is bespreek en geïntegreer.

’n Korporatiewe avontuuropleidingsprogram is saamgestel na aanleiding van navorsingsbevindinge.

Voorkomsgeldigheid van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram is bepaal deur die insluiting van vorige toepaslike navorsing ten opsigte van die samestelling, aanbieding en fasilitering van "goeie" korporatiewe avontuuropleidingsprogramme.

Die gebruik van Antonovsky se lewensorientasievraelys verseker geldige en betroubare kategorisering van proefpersone met hoë en lae sin vir koherensietellings. Die insluiting van bevindinge van vorige toepaslike navorsing ten opsigte van die geldigheid en betroubaarheid van die lewensorientasievraelys is bygevoeg ten einde die bespreking van die geldigheid en betroubaarheid van die lewensorientasie-vraelys verder te ondersteun.



Die bespreking van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram en die lewensorientasievraelys, is opgevolg met 'n literatuuroorsig en die voer van nie-direktiewe verdiepende ondersoekingsonderhoude met spesifieke ondersoekende oopende- en opvolgvrae.

Proefpersone se response is gekodeer ten einde geldigheid en betroubaarheid tydens interpretasie van die data te verseker. Ontleding van die onderhouddata is gedoen deur 'n proses bekend as deurlopende vergelyking, 'n analitiese proses wat interaktiewe, kreatiewe en intuïtiewe ondersoeking van die data behels, ten einde patrone, temas of nuwe insigte wat uit die data vorendag kom, te identifiseer (Gerdes en Conn, 2001; Kerlinger, 1988)). Woordlysting is ook gebruik om frekwensie van ervaringskonstrukte te bepaal. Weller en Romney (1988) het hierdie proses beskryf as woordlysting, waartydens die belangrikheid van konstrunkte bepaal is deur die frekwensie waarmee die konstruk gebruik is.

1.6 NAVORSINGSMETODE

1.6.1 Fase 1: Literatuuroorsig

Stap 1: Literatuuroorsig van lewenservaringe vanuit 'n salutogeniese perspektief.

Hierdie gedeelte van die literatuuroorsig sluit in, maar is nie beperk nie, tot studies onderneem deur Antonovsky (1979, 1987), Cilliers (2001), Rothman en Van Rensburg (2001) en Strümpfer (1995) op die paradigma van salutogenese en spesifiek die konstruk van sin vir koherensie. Validasiestudies deur navorsers op Antonovsky se sin vir koherensieskaal (lewensorientasievraelys) is ingesluit. Hierdie validasiestudies sluit in Carstens (1995), Cilliers (2001), Fourie (2000), Rothman (2000), Rothman, Malan en Rothman (2001) en Strümpfer (1990).

Salutogenese as paradigma is bespreek. Konstrukte van salutogenese, insluitende selfdoeltreffendheid,

lokus van kontrole, persoonlikheidsgehardheid, potensie en aangeleerde vindingrykheid, is ook kortliks bespreek. Sin vir koherensie, as die kernkonstruk van salutogenese, is meer breedvoerig bespreek. Die bespreking van die salutogeniese model en sin vir koherensie as 'n konstruk van salutogenese is bespreek ten einde die teoretiese doelwitte soos gestel in afdeling 1.3.2 te bereik.

Stap 2: Literatuuroorsig van korporatiewe avontuuropleiding.

Ten einde 'n aanvaarbare, geldige (voorkomsgeldigheid) korporatiewe avontuuropleidingsprogram saam te stel, is literatuur en navorsing met betrekking tot die samestelling van 'n wetenskaplike korporatiewe avontuuropleidingsprogram ingesluit en bespreek. Navorsing aangaande ervaringsleer en spanontwikkeling (die basis van 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram) deur Kolb (1992), Boyatzis en Kolb (1995), Francis en Young (1979), Bronson, Gibson, Kishar en Priest (1992), Shonk (1992), Tjosvold (1991) en Mazany, Francis en Sumich (1997) is ingesluit en bespreek.

Navorsing deur onder ander Priest (1995, 1996a, 1996b), Goldman en Priest (1990), Macrae, Moore, Savage, Soehner en Priest (1993) en Peeters (2001) aangaande die samestelling van 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram, is ook ingesluit en bespreek.

Navorsing deur Ringer (1999, 2000) en Greenaway (1992a; 1992b; 1992c) aangaande hersiening (*reviewing*) maak ook deel uit van hierdie literatuuroorsig.

Die bespreking van korporatiewe avontuuropleiding is onderneem ten einde teoretiese doelwitte soos gestel in afdeling 1.3.2 te bereik.

1.6.2 Fase 2: Empiriese studie

Stap 1 Keuse van die populasie en die steekproef

Die populasie vir die twee korporatiewe avontuuropleidingsprogramme in hierdie studie verskil van mekaar. Vir doeleindes van hierdie studie, is die aanvanklike groepe en proefpersone op 'n toeval-lige newaarskynlikheid steekproefnemingsmetode, saamgestel. Dit is gedoen deur natuurlike werksgroepe wat die behoefte uitgespreek het om 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram te deurloop, as proefpersone te kies. Hierdie proses is gevolg, sodat die sekwenstiële steekproef-nemingsmetode uiteindelik gebruik kon word om te bepaal watter persone aan die kwalitatiewe ontleding onderwerp sou word. Die eerste groep het bestaan uit 11 proefpersone, en die tweede groep uit 26 proefpersone. Al die proefpersone was fisies in staat om polisiewerk te verrig. So-doende is fisiese vermoëns as veranderlike gemanipuleer sodat alle proefpersone as fisies vaardig beskou kan word. Verskille in geslag, ouderdom, kwalifikasies, ras, rang en diensjare is gekontroleer met behulp van 'n biografiese vraelys. Hierdie verskille maak die breër prentjie van die deelnemende groepe en proefpersone duideliker. Die belangrike veranderlikes is egter lewenservaring soos in die definisie van sin vir koherensie weerspieël word, en werklike ervarings tydens die korporatiewe avontuuropleidingsprogram.

Vyf proefpersone met tellings aan albei kante van die skaal (hoog en laag op sin vir koherensie [dus 10 in totaal]) is uitgekies vir onderhoude. Hierdie onderhoude is binne drie maande na afloop van die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme gevoer.

Stap 2 Samestelling, bespreking en motivering van die meetinstrumente

Eerstens is die werklike korporatiewe avontuuropleidingsprogram bespreek in ooreenstemming met die literatuuroorsig soos in hoofstuk 3 bespreek. Die salutogeniesgebaseerde lewensoriëntasie-vraelys vir die meting van sin vir koherensie, is vir die voorafmeting gebruik. Die lewensoriëntasie-vraelys is gebruik aangesien Antonovsky hierdie vraelys as sentraal tot die veralgemeende persoon-likheidsoriëntasie gebruik en beskryf. Hierdie veralgemeende persoonlikheidsoriëntasie word deur Antonovsky as krities beskou in studies waar verbande van suksesvolle salutogeniese uitkomste ter sprake is (Marais, 1997).

Die rasional, beskrywing, administrasie, ontleding, interpretasie, betroubaarheid, geldigheid en redes vir die keuse van die lewensorientasievraelys is bespreek. Hierdie bespreking sluit vorige navorsing oor die lewensorientasievraelys deur Antonovsky (1987), Bowman (1996), Flannery, Christopher, Penk en Flannery (1994), Mendel, Bergenius en Langius (2001) en Wolff en Ratner (1999) in.

Onderhoude na deurloping van die programme is vervolgens onderneem. Die rasional, onderhoudvoeringsmetodes, kriteria vir die opstel van onderhoudvrae, die toepassing van onderhoude in navorsing, keuse van proefpersone, onderhoudskedules, toepassing en ontleding, betroubaarheid, geldigheid en motivering vir die gebruik van die onderhoud, die keuse van die spesifieke onderhoudvoeringsmetode, sowel as die ontwikkeling van die onderhoud, word hier bespreek.

Stap 3 Bespreking van die prosedures en statistiese tegnieke

Alle proefpersone het voor die aanvang van die werklike programme die lewensorientasievraelys voltooi, en daarmee saam biografiese data verskaf. Die vraelyste is nagesien soos voorgeskryf. Die proefpersone is genommer en die data is op 'n rekenardatabasis vasgelê (Access). In die databasis is die proefpersone se data vanaf die laagste tot hoogste totale lewensorientasievraelystellings wat behaal is, gesorteer.

Binne drie maande na afloop van die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme, is onderhoude met die vyf proefpersone met die hoogste totaaltellings, asook met die vyf proefpersone wat die laagste totale tellings op die lewensorientasievraelys behaal het, gevoer. Al die onderhoude is opgeneem, getranskribeer, vertaal (waar nodig) en met behulp van 'n woordverwerkingspakket (Word Perfect) op rekenaar vasgelê.

Stap 4 Bespreking van die verwerking van die versamelde data

Die data van die lewensorientasievraelys is eerstens op 'n rekenardatabasis (Access) ingevoer, waarna

dit omgeskakel is na Quattro Pro formaat, en vir die berekening van die gemiddeldes, standaardafwyking, minimum, maksimum, skeefheid, kurtose, Cronbach Alfa en variansie (tabel 5.1 tot tabel 5.5) van die datastel op Statistica ingevoer is.

Die onderhoude is met behulp van woordlysting en deurlopende vergelyking (Gerdes en Conn, 2001; Kerlinger, 1988) ontleed deur gebruik te maak van die gerekenariseerde Analysis Software for Word-Based Records (AnSWR) sagtewarepakket.

Stap 5 Formulerings van 'n sentrale tesis

Die sentrale tesis vir die voorgenome navorsing was om die ervarings van proefpersone tydens 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram te bepaal, en om te bepaal of daar moontlike ooreen-komste bestaan tussen die ervarings in 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram en sin vir koherensie.

Stap 6 Bespreking van die rapporteringsformaat en die interpretasie van die resultate

Vanuit die literatuuroorsig, is ervaring (soos gesien vanuit 'n salutogeniese raamwerk) gedefinieer en uitgeklaar. Die literatuuroorsig het ook ten doel gehad om 'n geldige korporatiewe avontuuropleidingsprogram te beskryf. Resultate verkry uit die lewensoriëntasievraelys en die onderhoude is geïntegreer om te bepaal of daar 'n ooreenkomste bestaan tussen die sin vir koherensietellings van deelnemers aan 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram, en die ervarings van daardie proefpersone tydens die betrokke korporatiewe avontuuropleidingsprogram.

Stap 7 Formulerings van die samevatting

Ervarings van proefpersone tydens 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram is gerapporteer. Die resultate van die betrokke proefpersone se tellings op die lewensoriëntasievraelys en hul ervarings tydens

die korporatiewe avontuuropleidingsprogram, is vergelyk om te bepaal of daar ooreenkomste tussen sin vir koherensie en ervarings tydens die korporatiewe avontuuropleidingsprogram, bestaan. Hierdie resultate kan ons moontlik help verstaan of ervarings van deelnemers aan korporatiewe avontuuropleidingsprogramme wel afhang van hul sin vir koherensie.

Stap 8 Bespreking van die tekortkominge van die navorsing

Ten einde dieselfde program aan twee verskillende groepe onder dieselfde omstandighede aan te bied, was baie moeilik en 'n groot uitdaging vir die navorser wees. Resultate van ervarings kan dalk verskil. Proefpersone se omstandighede kon dalk verskil, byvoorbeeld weens siekte, finansiële beperkinge, afwesigheid van die huis af, weersomstandighede, mededeelnemers, en ook ander persone wat dalk die deelnemer se onmiddellike ervarings tydens die program kan beïnvloed. Die onderhoudvoerder as 'n meetinstrument kon ook tekortkominge veroorsaak. Die feit dat die navorser 'n senior kollega van die proefpersone is, kon 'n verdere tekortkoming wees.

Stap 9 Aanbevelings

Indien daar wel ooreenkomste tussen sin vir koherensie en ervarings tydens 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram sou bestaan, ontstaan die vraag oor watter ervarings tydens 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram in verband gebring kan word met ervarings en rolle by die werk. Verdere navorsing in hierdie veld kan moontlik aanleiding gee tot pro-aktiewe aanduiding van ervarings binne werkverband. Sodoende kan onaanvaarde of ontoepaslike gedrag (wat uit ervarings voortvloei) voortydig waargeneem en hanteer word. Aanvaarde en gekose gedrag kan terselfdertyd ook versterk en ondersteun word. Hierdie gedragpatrone sal dan reeds tydens korporatiewe avontuuropleidingsprogramme waargeneem en hanteer kan word.

1.7 VERDELING VAN HOOFSTUKKE

Die verdere hoofstukke van hierdie studie is soos volg verdeel:

Hoofstuk 2: Salutogenese

Hoofstuk 3: Korporatiewe avontuuropleiding

Hoofstuk 4: Empiriese studie

Hoofstuk 5: Berekening van die resultate

Hoofstuk 6: Tekortkominge, aanbevelings en opsomming

1.8 OPSOMMING

Hierdie hoofstuk behels die ontwerp vir die ondersoek na `n moontlike verwantskap tussen `n persoon se sin vir koherensie, en daardie persoon se ervarings tydens `n korporatiewe avontuuropleidingsprogram.

Die *navorsingsvraag* was welke daar ooreenkomste bestaan tussen die sin vir koherensie van SAPD lede wat aan `n korporatiewe avontuuropleidingsprogram deelneem, en daardie lede se ervarings van `n korporatiewe avontuuropleidingsprogram.

Die algemene *doelwit* van die navorsing is gestel “om te bepaal wat die ervarings van deelnemers aan `n korporatiewe avontuuropleidingsprogram was, en of daar ooreenkomste tussen die polisie lede se sin vir koherensietellings en hul ervarings van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram bestaan”.

In die *navorsingsontwerp*, soos voorgestel deur Mouton en Marais (1992), word die navorsing verdeel in twee hoofkomponente, naamlik `n kwantitatiewe proses, sowel as `n kwalitatiewe proses. Die *kwantitatiewe* proses sal gelei word met behulp van die lewensorientasievraels van Antonovsky (1987), ten einde die sin vir koherensie van die deelnemers te bepaal. Die *kwalitatiewe* ontleding is vasgestel deur met behulp van onderhoude, die deelnemers aan `n korporatiewe avontuuropleidingsprogram, te bepaal.

Die navorsingsmetode, sluit in `n literatuuroorsig, sowel as `n empiriese studie die literatuurstudie word

eerstens behandel. Hierdie studie sluit in die bespreking van salutogenese, sin vir koherensie, kognitivisme, behaviorisme, korporatiewe avontuuropleiding, ervaringsleer, spanontwikkeling en fasilitering. Die empiriese studie sluit in die verwerking van die deelnemers se tellings behaal op die lewensoriëntasievraelys, die afneem van onderhoude, en die bepaling van ervarings van statisties bepaalde deelnemers.

Die laaste aspekte van die navorsing, sal die interpretering en rapportering van die resultate, sowel as die tekortkominge en aanbevelings van die studie, behels.

HOOFSTUK 2: SALUTOGENESE

Hierdie hoofstuk behels 'n literatuuroorsig wat fokus op die paradigma van salutogenese, met spesifieke verwysing na die sin vir koherensie.

2 SALUTOGENESE: 'N PARADIGMA VAN MENSLIKE WELSYN

Volgens die patogeniese paradigma word gesondheid as 'n digotomie van welsyn en siekte beskou. In patogenese word die oorsake van siekte gevind in fisiese, biochemiese, mikrobiologiese, psigo-sosiale en kulturele patogenese. In kontras met patogenese, staan salutogenese, soos bekend gestel deur Aaron Antonovsky (Antonovsky, 1987; Carstens, 1995).

Volgens die salutogeniese model (van Latyns: *salus* = gesondheid; Grieks: *genesis* = oorsprong) is die teenwoordigheid van stressors in mense se lewens die reël eerder as die uitsondering. Die basis van salutogenese is daarom gesetel in die wyse waarop mense stres hanteer en gesond bly (Strümpfer, 1990). Volgens die salutogeniese model behoort die klem van navorsing te verskuif vanaf die soeke na redes waarom mense siek word (patogenese) na die uitsonderings - waarom die meeste mense, ten spyte van alomteenwoordige stressors, gesond bly.

Waar patogenese die oorsprong van siekte dus naspoor, beskou salutogenese die oorsprong van gesondheid as a kontinue konsep.

2.1 DEFINISIE VAN SALUTOGENESE

Volgens Antonovsky is heterostase, veroudering en verhoogde entropie, kern eienskappe van alle lewende organismes (Antonovsky, 1987). Die paradigma van salutogenese word in hierdie oriëntasie saamgevat. Antonovsky is verder van mening dat hierdie oriëntasie die mens rig om op die volgende ses maniere oor

mense te dink en na mense te kyk (Antonovsky, 1987):

- S Om die digotomiese beskouing van mense as gesond of siek, ten gunste van 'n plasing van hul gesondheid op 'n multidimensionele siekte-welstand kontinuum, te verwerp.
- S Om te verhoed dat slegs op die oorsake van 'n gegewe siekte gefokus word, maar om eerder die totale geskiedenis van die spesifieke individu, wat 'n behoorlike studie van sy of haar siekte- en mediese geskiedenis insluit, na te vors.
- S Om eerder op ander hulpmiddels, soos veralgemeende weerstandsbronne, as op stressors te fokus.
- S Om te beklemtoon dat stressors nie 'n onwelkome element is wat deurgaans verminder moet word nie, maar eerder dat stressors alomteenwoordig is. Antonovsky (1987) definieer stressors as eise waarvoor daar nie geredelike of outomatiese aanpassingsresponse beskikbaar is nie.
- S Om alle oorsake van negatiewe oorsake van siekte, wat aktiewe aanpasbaarheid van die organisme binne die omgewing mag ondersteun, te ondersoek.
- S Om as 'n gids te dien vir navorsers verby die punt van patogenese waar die uitsondering op die reël nagevors word, eerder as die reël self. Wolff en Ratner (1999) het aangedui dat hierdie 'n baie belangrike riglyn is, aangesien patogenese by slegs sowat een derde by mense teenwoordig is, terwyl die ander twee derdes van mense gesond is. Oorsake of redes waarom gesonde mense gesond bly, behoort dus belangriker geag te word as redes waarom siek mense siek is (Wolff en Ratner, 1999).

Vir die doel van hierdie studie word 'n gemoderniseerde definisie van salutogenese gebruik. Cilliers (2001) definieer salutogenese as die proses waardeur gefokus word op die oorsprong van gesondheid, deur die opsporing en ontwikkeling van persoonlike en sosiale hulpmiddels wat fokus op die individu se gemoedsgesteldheid, ten einde die individu in staat te stel om geskikte strategieë te bekom, sodat die individu die konfronterende stressors en angsthede kan hanteer.

2.2 DIE ONTWIKKELING VAN SALUTOGENESE

Sedert die middel van die negentiende eeu poog diegene werksaam in die openbare gesondheid- en sosiale welsyn departemente, om gesondheid te promoveer en siekte te voorkom (Gordon, 1994). Areas waar salutogeniese ondersoeke veral gestimuleer is, sluit in die bewegings vir menseregte, hippies, hawelose jeugdiges en holistiese denkers (Gordon, 1994).

Aaron Antonovsky het die konsep van sin vir koherensie met die publikasie van sy boek *Health, Stress and Coping: New Perspectives on Mental and Physical Well-being* (Antonovsky, 1979) bekend gestel. Lenderking en Levine (1995) toon aan dat hierdie boek beskou kan word as Antonovsky se eerste werk aan salutogenese, aangesien die kern daarvan om sin vir koherensie gebou is. Sin vir koherensie word as die sentrale tema van salutogenese beskou (Antonovsky (1987).

Baie denkskole en teoretici het onafhanklik konstruksies van wat vandag algemeen as salutogenese bekend staan, ontwikkel. Al hierdie konstruksies beskryf die wyse waarop mense stress hanteer, en daarom gesond bly (Strümpfer, 1990). 'n Aantal hiervan is:

- Super se onderskeiding tussen higiëne en psigopatologie.
- Die derdegraadse persoonlikheidsteoretici (Maslow, Rogers en Goldstein).
- Rotter se konsep van lokus van kontrole.
- Bandura se begrip van selfdoeltreffendheid.
- Kobasa se konsep en beskrywing van persoonlikheidsgehardheid .
- Ben-Sira se beskrywing van die mens se potensie
- Rosenbaum se konstruksie van aangeleerde vindingrykheid
- De Charms se ontwikkeling van persoonlike veroorsaking
- Kohn en Schooler se begrip van selfgerigtheid
- Crandall se teorie oor sosiale belang

- Lefcourt en Martin se beredenering rondom sin vir humor, en
- Thomas en Colerick se idees betreffende persone se stamina (Strümpfer, 1990).

Hierdie moet egter nie as 'n volledige lys beskou word nie, aangesien vele ander teoretici steeds tot die ontwikkeling van salutogenese bydra.

2.3 DIE AARD EN RAAMWERK VAN SALUTOGENESE

Mense is 'n belangrike bron van interaksie. Net soos mense deur verskeie negatiewe of nie-salutogeniese faktore beïnvloed word, verkeer mense ook in positiewe of salutogeniese verhoudings. Die hipotese is dat hulp van vriende en familie as eksterne bronne van salutogenese beskou kan word, aangesien hierdie mense objektief staan teenoor individue en hul kernfamilie-omstandighede (Cowley en Billings, 1999). Cowley en Billings (1999) het egter bevind dat aspekte soos afstand tussen en in verhoudings met ander, minder belangrik is as die persoon se aanvaarbaarheid, toeganklikheid, familiariteit en die mate waartoe die individu binne daardie verhoudings beheer ervaar. Die gevolg is dat mense ander persone na aan hulself gebruik ten einde hul eie salutogenese op te bou.

Mense se omstandighede verander egter deurgaans. Dit beteken dat, selfs al ervaar sekere persone moeiliker omstandighede in die lewe as ander (byvoorbeeld finansieël en sosiaal), elkeen tot 'n meerdere of mindere mate aan stresvolle situasies blootgestel word (Strümpfer, 1990). Elkeen behoort dus in staat te wees om "gesond te bly". Aangesien mense omstandighede verskillend hanteer, raak almal egter nie siek nie, ten spyte van die feit dat elkeen op een of ander stadium stresvolle situasies ervaar.

Waarom hanteer sekere mense moeilike situasies beter as ander? Antonovsky (1987) verskaf 'n antwoord op hierdie vraag met sy beskrywing van die konsep van veralgemeende weerstandsbronne. Antonovsky het hierdie weerstandsbronne beskryf as hanteringsmeganismes wat die voorkoming of hantering van 'n verskeidenheid van stressors kan fasiliteer. Wanneer 'n persoon die beskikbaarheid van hierdie bronne

gedurig ervaar, ontwikkel hy of sy 'n sterk sin vir koherensie, en volgens Antonovsky vorm hierdie sin vir koherensie die sentrale tema van die paradigma van salutogenese (Antonovsky, 1987), of fortigenese, soos Strümpfer (1995) hierdie paradigma ook beskryf, en selfs die omskrywing van psigofortologie (Strümpfer, 2002).

Antonovsky (1987) en Wolff en Ratner (1999) het tot die gevolgtrekking gekom dat, volgens die salutogeniese perspektief, welstand as 'n kontinuum beskou moet word met siekte aan die ongunsti-ge kant van die kontinuum, en welstand aan die gunstige kant daarvan (figuur 2.1).

Volgens Antonovsky (1993) bestaan daar 'n sistemiese raamwerk waarbinne die ontstaan en instandhouding van 'n sterk sin vir koherensie verduidelik kan word. Hy verwys na hierdie raamwerk as die strukturele bronne van salutogeniese sterkpunte. Die raamwerk vir sin vir koherensie is ontwerp binne die kernidee dat inligtingprosessering plaasvind volgens die sisteemteorie. Die raamwerk vir sin vir koherensie bevat vyf geïntegreerde subsisteme:

- die individu word beskou as 'n sisteem wat gekoppel of geïsoleerd is van sy suprasisteme, soos byvoorbeeld die gesin, familie en werkskollegas.
- 'n aanduiders van watter inligting of geraas ontvang is. Inligting se betekenisvolheid word gekoppel aan die individu se agting van die belangrikheid van die inligting.
- 'n aanduiders van watter boodskappe intern deur die individu geïntegreer of ontsyfer is. Inligting kan slegs geïntegreer of ontsyfer word indien dit logies is en sin maak vir die individu.
- 'n aanduiders van wie inligting of geraas vanaf die suprasisteme na die individu stuur. Die betekenisvolheid van die persoon wat die inligting stuur, is hier ter sprake. Persone emosioneel nader aan die individu, se inligting word as meer betekenisvol geag.
- 'n aanduiders wat terugvoer verskaf of die boodskap ignoreer. Ten einde die siklus te voltooi, het die individu die keuse op reaksie. Indien die inligting wat ontvang is, betekenisvol en verstaan word, en dit as belangrik genoeg geag word om op te reageer, sal die individu reageer. Geen

reaksie kan verwag word wanneer die teenoorgestelde van die ontvangde inligting ervaar word.

Antonovsky het die bogenoemde raamwerk saamgevat deur vol te hou dat sin vir koherensie bepaal word deur die mate waartoe 'n persoon gekoppel is aan die suprasisteme waarvandaan inligting ontvang is. Hierdeur word aangedui wie in staat is om inligting te integreer en oor te dra na en van die suprasisteme. Suksesvolle generering en verwerking van inligting kan weer lei tot toepaslike terugvoer.

Gordon (1994) stem saam met Antonovsky (1984) dat sosiale houding en ekonomiese ongelykheid mense se gesondheid beïnvloed. Die individu begin van kindsbeen af om 'n salutogeniese (of nie-salutogeniese) persoonlikheidsoriëntasie te ontwikkel. Hoe meer die individu aan die suprasisteme verbind is, hoe beter is die salutogeniese sterkpunte wat ontwikkel.

Volgens Harman (1994) sluit nie-ondersteunende suprasisteme die volgende in:

- ongelukkige huwelike van ouers
- gebroke en enkelouergesinne
- haweloses
- dwelmhandel en misdaad op straat
- gebrek aan genotvolle interaksie met die natuur
- gereelde blootstelling aan industriële gifstowwe
- swak kulturele integrasie
- 'n algemene gevoel van magteloosheid om enigiets te verander
- die onderdrukking van individuele identiteit op skool
- min aanmoediging om te leer as gevolg van die siening dat die ekonomie in elk geval nie geleenthede aan persone wat aan nie-ondersteunende suprasisteme blootgestel is, bied nie.

Salutogenese: 'n siekte-welstand kontinuum
--



2.4 KONSTRUKTE VAN SALUTOGENESE

'n Aantal konstrunkte verwant aan salutogenese is in afdeling 2.2 reeds geïdentifiseer. Strümpfer (1995) het selfdoeltreffendheid, lokus van kontrole, persoonlikheidsgehardheid, potensie en aangeleerde vindingrykheid uitgelig as belangrike konstrunkte van salutogenese, tesame met sin vir koherensie. Hierdie konstrunkte sal vervolgens bespreek word. Aangesien sin vir koherensie egter as die sentrale tema van salutogenese beskryf word (Antonovsky, 1987), sal die konsep van sin vir koherensie afsonderlik en in meer besonderhede bespreek.

2.4.1 Selfdoeltreffendheid

Die konsep van selfdoeltreffendheid is deur Bandura ontwikkel (1982, 1989). Hierdie konsep is ontleen aan die sosiaal kognitiewe teorie (Stajkovic en Luthans, 1998).

Bandura (1982, 1989) beskryf selfdoeltreffendheid as die manier waarop individue hul vaardigheid om in spesifieke omstandighede op 'n sekere manier op te tree, beoordeel. Appelbaum en Hare (1996) beskryf selfdoeltreffendheid as 'n persoon se vertroue in sy eie vermoëns om beheer te neem oor sy eie funksionering, en oor die gebeure wat sy lewe affekteer. Wood en Bandura (1989) omskryf selfdoeltreffendheid as 'n mens se vertroue in sy of haar vermoë om die motivering, kognitiewe bronne en

aksiestappe wat nodig is om behoeftes te bevredig, te kan mobiliseer.

Selfdoeltreffendheid kan daarom beskryf word as individue se gedagtes, gevoelens en houdings oor hul eie vermoëns en vaardighede om sekere take te kan verrig. Twee tipes selfdoeltreffendheid word beskryf, naamlik *spesifieke* en *veralgemeende* selfdoeltreffendheid (Judge, Locke, Durham en Kluger, 1998). Spesifieke selfdoeltreffendheid word ook as taakspesifieke selfdoeltreffendheid omskryf (Eden en Zuk in Rothman, 2000).

Aangesien die konstruk van selfdoeltreffendheid voortvloei uit die sosiaal kognitiewe teorie, word aanvaar dat die individu kognitiewe inligting of inhoude takseer en integreer ten einde sy of haar selfdoeltreffendheid te ontwikkel (Gardner en Pierce, 1998; Stajkovic en Luthans, 1998). Hierdie kognitiewe inligting word versamel vanuit verskeie bronne, insluitend algemene en spesifieke erva-rings van persoonlike sukses (Rothman, 2000).

Vier hoofbronne beïnvloed selfdoeltreffendheid, naamlik onaktiewe meesterskapservarings, model-lering, sosiale oorreding en sielkundige toestande (Appelbaum en Hare, 1996).

Mense dink, voel en tree verskillend op as gevolg van die mate waartoe hul `n sterker of swakker selfdoeltreffendheid ervaar (Bandura, 1989). Rothman en Van Rensburg (2001) noem die volgende gevolge van selfdoeltreffendheid:

- *Denke:* Selfdoeltreffendheid beïnvloed kognitiewe prosesse en prestasie in die vorm van besluitneming en akademiese prestasie
- *Gevoel:* Selfdoeltreffendheid hou verband met die mate waartoe `n persoon depressie, angstigheid, hulpeloosheid, selfagting en pessimistiese denke aangaande totstandbringings en persoonlike ontwikkeling ervaar, en
- *Gedrag:* Mense met sterk selfdoeltreffendheid verkies uitdagende take met hoër gestelde

doelwitte (waarby hul hou en ten uitvoer bring).

2.4.2 Lokus van kontrole

Die konsep van lokus van kontrole is eerste deur Rotter omskryf (Rotter, 1966). Lokus van kontrole word beskou as die mate waartoe mense voel dat hul 'n veroorsakende rol in gebeurtenisse in hul lewens speel (Rothman, 2000). Lokus van kontrole kan ekstern of intern wees (Rotter, 1966).

Rotter (1966) definieer lokus van kontrole as 'n persoonlikheidsdimensie wat te make het met die mate waarin in persoon voel dat hy self (interne kontrole) of faktore in die situasie (eksterne kontrole) sy gedrag bepaal. Rothman en Van Rensburg (2001) beskryf lokus van kontrole as 'n persoonlikheidsveranderlike wat die mate beskryf waartoe die individu voel hy deur sy omgewing beheer word, of alternatiewelik of hy beheer het oor sy omgewing.

Twee tipes lokus van kontrole is geïdentifiseer, naamlik:

- *Eksterne* lokus van kontrole word ervaar wanneer mense voel hulle word deur hul omgewings beheer (Appelbaum en Hare, 1996). Uitkomst word nie toegeskryf aan eie gedrag nie, en is daarom *buite die persoonlike beheer* (Rothman, 2000).
- *Interne* lokus van kontrole word ervaar wanneer mense voel dat hulle oor die algemeen in beheer is van hul omgewing (Appelbaum en Hare, 1996). Hierdie mense skryf positiewe en/of negatiewe uitkomst toe aan hul eie aksies (Rothman, 2000) en dit is daarom *binne die persoonlike beheer*.
- Schepers (1995) soos aangehaal in Rothman (2000) het 'n derde faktor van lokus van kontrole geïdentifiseer, naamlik *outonomie*.

Lokus van kontrole, gesien as 'n salutogenies verwante konstruk, beïnvloed alle ervarings. Gesien vanuit lokus van kontrole, word ervarings bepaal deur 'n individu se insig in daardie ervarings. Toekomstige

gevoelens, houdings en gedrag word dus deur 'n persoon se lokus van kontrole bepaal.

2.4.3 Persoonlikheidsgehardheid

Persoonlikheidsgehardheid, ook bekend as geharde persoonlikheid, is volgens die eksistensiële persoonlikheidsteorie 'n konstruk wat stres-gesondheidverhoudings temper of versag (Strümpfer, 1990). Navorsing op hierdie konstruk is aangevuur deur die invloed van die baie veranderinge wat saam met ouderdom by mense voorkom, en wat swak gesondheid kan veroorsaak (Strümpfer, 1990).

Kobasa, Maddi en Kahn (1982) het persoonlikheidsgehardheid gedefinieer as 'n samestelling van persoonlikheidseienskappe, wat tydens stresvolle lewenssituasies as 'n weerstandsbron vir die individu dien, sodat die individu hierdie lewenssituasies beter kan hanteer.

Kobasa (1982) het drie belangrike konstrakte vir persoonlikheidsgehardheid ontwikkel, naamlik *verbintenis*, *kontrole* en *uitdaging*.

- *Verbintenis* word beskou as 'n geloof in die waarheid, belangrikheid en waarde van dit wat 'n mens doen, en ook 'n geneigdheid om self aktief betrokke te raak by baie lewenssituasies, byvoorbeeld werk, familie, vriendskap en sosiale organisasies.
- *Kontrole* word gesien as 'n geneigdheid om te glo en so op te tree asof 'n mens, met die klem op persoonlike verantwoordelikheid, tot 'n groot mate in staat is om die gebeure in 'n mens se lewe te kan beïnvloed, deur wat 'n mens dink, doen en sê.
- *Uitdaging* word gesien as 'n verwagting dat verandering, eerder as stabiliteit, die norm in die lewe is en dat verandering 'n mens van geleenthede en aansporings vir persoonlike ontwikkeling voorsien.

Orr en Westman (soos aangehaal in Strümpfer 1990) wys daarop dat die drie konstrakte wat vir die

geharde persoonlikheid beskryf is, nie as drie afsonderlike konsepte beskou behoort te word nie, maar eerder as een onskeibare eenheid.

’n Persoon met ’n geharde persoonlikheid behoort verbintenis, kontrole en uitdaging te toon wanneer hy of sy uitdagende take of ervarings in die gesig staar.

2.4.4 Potensie

Die konsep van potensie is deur Zeev Ben-Sira (Ben-Sira, 1985) ontwikkel en kom ooreen met die beskrywing van sin vir koherensie (Fourie, 2000).

Ben-Sira (1985) definieer potensie as ’n persoon se langdurige geloof in sy eie vermoëns, sowel as sy vertroue in en tot sy sosiale omgewing. Die omgewing word kenmerkend ervaar as betekenisvol, met ’n voorspelbare orde, en deur betroubare en regverdige verspreiding van belonings.

Ben-Sira is van mening dat potensie homeostase in ’n individu herstel nadat daardie individu aan ’n stresvolle ervaring blootgestel is. Volgens Fourie (2000) verseker die stabiliseringseffek van potensie dat angstigheid beter hanteer word sodat stres, ’n gevolg van die angstigheid, nie ontstaan nie. Strümpfer (1990) betwyfel egter die gebruik van die potensieskaal as die beste meetinstrument vir salutogenese.

2.4.5 Aangeleerde vindingrykheid

Alhoewel Rosenbaum beskou word as die persoon wat verantwoordelik was vir die ontwikkeling van die konsep van aangeleerde vindingrykheid, word erkenning daarvoor aan Meichenbaum (Meichenbaum (1977) soos aangehaal in Strümpfer (1990)), wat die term eerste gebruik het, gegee. Die konsep van aangeleerde vindingrykheid is ontwikkel vanuit die gedragsteorie (Strümpfer, 1990), en spesifiek vanuit die literatuur oor aangeleerde hulpeloosheid (Fourie, 2000). Wanneer saluto-genese (gesondwees) in plaas

van patogenese (siekwees) as paradigma gestel word, maak dit sin dat aangeleerde vindingrykheid (teenoor aangeleerde hulpeloosheid) as salutogenies beskou word.

Rosenbaum (1988) definieer aangeleerde vindingrykheid as 'n stel gedragsspatrone en vaardighede waardeur 'n individu daardie interne response kan beheer wat effektiewe gedrag onderdruk. Strümpfer (1990) beklemtoon dat aangeleerde vindingrykheid nie as 'n *persoonlikheidstrek* beskou moet word nie, maar wel as 'n *persoonlikheidsrepertoire*. Hierdie persoonlikheidsrepertoire is die kombinasie van 'n persoon se gedrag, gedagtes en gevoelens wat in voortdurende interaksie met die persoon se omgewing is. Hierdie interaksie word deur vele situasies aangewakker, maar terselfder-tyd vorm dit ook die basis van verdere leer (Strümpfer, 1990).

Aangeleerde vindingrykheid handel oor selfhantering en selfbeheer. Aangesien Rosenbaum (1988) selfhantering as belangrik beskou, word dit vervolgens bespreek.

Aangeleerde vindingrykheid, as selfhanteringsproses word deur 'n driefase model verteenwoordig, wat bestaan uit verteenwoordiging, evaluasie en aksie.

- *Verteenwoordiging* kom voor wanneer individue kognitiewe en/of emosionele reaksies tot verandering binne die persoon self en/of sy of haar omgewing ervaar (Strümpfer, 1990). Hierdie verandering kan werklik of in 'n persoon se gedagte wees (Fourie, 2000).
- *Evaluasie* is die verandering wat binne die persoon en/of die omgewing ervaar word, en word geëvalueer volgens die mate van bedreiging wat dit inhou. Indien die verandering as bedreigend ervaar word, volg verdere evaluasie om te bepaal of moontlike aksie of optrede benodig word. Indien die verandering nie as bedreigend beskou word nie, eindig die self-hanteringsproses, aangesien geen verdere kontrole nodig is nie.
- *Aksie* word gerig op die vermindering van die negatiewe effek van interne of eksterne veranderinge. Aksie word geneem wanneer die verandering as bedreigend geag word. Hierdie

aksies of besluite word bewustelik of onbewustelik geneem (Strümpfer, 1990).

2.5 SIN VIR KOHERENSIE: `N SALUTOGENIESE KONSTRUK

Vir die doel van hierdie studie word sin vir koherensie as die konstruk verkies vir die bepaling van salutogenese (Strümpfer, 1990). Die konstruk van sin vir koherensie word daarom gedefinieer en in meer besonderhede bespreek. Die verskillende komponente van sin vir koherensie word ook bespreek.

2.5.1 `n Definisie van sin vir koherensie

Antonovsky (1987, p. xiii) definieer sin vir koherensie as “a global orientation that expresses the extent to which one has a pervasive, enduring though dynamic, feeling of confidence that one's internal and external environments are predictable and there is a high probability that things will work out as well as can reasonably be expected”.

Cilliers (2001) meen dat die volgende voorwaardes egter belangrik is:

- Die stimuli vanuit die interne en eksterne omgewings van die individu moet deurgaans gestruktureerd, voorspelbaar en verklaarbaar wees
- Die individu moet oor die nodige weerstandsbronne beskik ten einde die verwagtinge wat deur die stimuli gestel word, te kan hanteer
- Die verwagtinge moet uitdagend en navolgingswaardig genoeg wees ten einde betrokkenheid te bewerkstellig

Volgens hierdie definisie meen Antonovsky dat sin vir koherensie die kern van salutogenese vorm, aangesien alle veralgemeende weerstandsbronne of hanteringsmeganismes (byvoorbeeld geld, ego-sterkte, kulturele stabiliteit en sosiale ondersteuning) bydra tot die individu se vermoë om sin te maak uit die talle

stressors waarmee daardie individu daaglik gekonfronteer word. Uiteindelik ontwikkel hierdie weerstandsbronne gesamentlik 'n persoon se sin vir koherensie.

2.5.2 Die dimensies van sin vir koherensie

Die definisie van sin vir koherensie sluit drie dimensies in wat saam sin vir koherensie vorm. Hierdie komponente is verstaanbaarheid, hanteerbaarheid en sinvolheid (Antonovsky, 1987; Cilliers, 2001; Rothman en van Rensburg, 2001).

2.5.2.1 Verstaanbaarheid

Antonovsky (1987) beskryf *verstaanbaarheid* as die mate waartoe 'n persoon die stimuli vanuit sy interne en eksterne omgewing as georden, gestruktureerd en konstant ervaar. Indien die stimuli as verstaanbaar ervaar word, maak dit dus op 'n kognitiewe vlak sin. Binne die gegewe sistemiese raamwerk, behoort boodskappe die individu te bereik. Hierdie individu moet weer op sy beurt gekoppel wees aan die gegewe situasie. Aangesien die inligting op kognitiewe vlak moet sin maak, beskou Antonovsky (1993) die volgende kognitiewe prosesse as belangrik vir verstaanbaarheid:

- S inligting en/of geraas wat ontvang word
- S inligting en/of geraas wat geïntegreer en/of ontsyfer word
- S 'n boodskap en/of geraas na die suprasisteem (die spesifieke situasie) teruggestuur word
- S die ontvangs van hierdie terugvoering en/of geraas
- S begrip van die stimuli (Antonovsky, 1993)

Aangesien verstaanbaarheid 'n kognitiewe proses is, sal die individu slegs die boodskap verstaan indien die boodskap georden, konsekwent, gestruktureerd en duidelik is. Indien die boodskap egter raserig, chaoties, ongeordend, toevallig, lukraak of onverklaarbaar is, sal die boodskap nie sin maak of verstaan

word nie (Cilliers, 2001).

2.5.2.2 *Hanteerbaarheid*

Hanteerbaarheid verwys na die mate waartoe individue gebeurtenisse in hul lewens as uithoudbaar en hanteerbaar ervaar, en die mate waartoe hierdie ervarings as nuwe uitdagings beskou kan word (Antonovsky, 1987; Rothman en Van Rensburg, 2001). Aangesien hanteerbaarheid bestuur behels, is dit belangrik dat die individu se persepsie van sy of haar beskikbare hanteringsmeganismes sodanig is dat hy of sy in staat voel om hierdie stimuli op 'n manier te hanteer wat die ervarings uithoudbaar en uitdagend maak (Cilliers, 2001).

2.5.2.3 *Sinvolheid*

Sinvolheid verwys na die mate waartoe 'n individu voel dat sy of haar lewe nie net op 'n kognitiewe vlak nie, maar ook op 'n emosionele vlak, sin maak (Antonovsky, 1987; Rothman en Van Rensburg, 2001). Sinvolheid is die motivering wat 'n persoon in staat stel om die probleme en sorges van die lewe as uitdagings te beskou. Motivering is ook dit wat die mens sover bring om energie aan uitdagings te spandeer en om toegewyd aan en betrokke by uitdagings te wees. 'n Individue wat so optree beskou die lewe as sinvol en beskou probleme en gebeurtenisse as uitdagings wat die emosionele investering en verbintenis daartoe die moeite werd maak.

Volgens Rothman, Malan en Rothman (2001), bestaan daar genoeg teoretiese bewyse wat aantoon dat hierdie drie komponente onlosmaaklik verbind is. Alhoewel 'n individu se sin vir koherensie ontwikkel deur voortdurende stimulasie deur uitdagings, is ook bevind dat 'n sterk sin vir koherensie tydens die vroeë kinderjare ontwikkel wanneer individue die vermoë ontwikkel om hul weerstands-bronne te gebruik om ewilbrium in hulle lewe te herstel. Rothman, Malan en Rothman (2001) is van mening dat sin vir koherensie daarom 'n stabiele, disposisionele oriëntasie is.

Rothman (2000) noem 'n aantal studies wat aantoon dat sterk sin vir koherensie 'n negatiewe verwantskap toon met metings van negatiewe affektiwiteit, soos byvoorbeeld angstigheid en neurotisme (Carmel en Bernstein, 1980; Flannery en Flannery, 1990; Frenz, Carey en Jorgenson, 1993) en werkstres (Feldt, 1997), maar 'n positiewe verwantskap toon met vaardigheid en lewensvrede (Kalimo en Vuori, 1990), algemene gesondheid (Feldt, 1997) en emosionele stabiliteit (Mlonsi en Strümpfer, 1998). Strümpfer, Danana, Gouws en De Villiers (1998), soos aangehaal deur Rothman (2000), het 'n redelike korrelasie ($r=0,47$) tussen sin vir koherensie en werkstevredenheid gevind.

Plaaslike studies ten opsigte van sin vir koherensie is deur onder andere Cilliers (2001), Carstens (1995), Marais (1997) en Fourie (2000) onderneem.

Cilliers (2001) het bevind dat persone met hoë sin vir koherensie ook oor 'n verhoogde vermoë beskik om binne ongestruktureerde groepprosesse te funksioneer. Hierdie deelnemers het groepgebeure as sinvol, duidelik, georden en betekenisvol ervaar. Dit het deelnemers met hoë sin vir koherensie in staat gestel om hul weerstandsbronne te gebruik om negatiewe gebeure in uitdagings te omskep, wat gelei het tot hoër energieinsette en 'n gevoel van bemagtiging. Proefpersone met lae sin vir koherensie het dit moeilik gevind om die groepprosesse te hanteer en kognitiewe sin daaruit te maak. Die groep met 'n gemete lae sin vir koherensie het hoër angsvlakke ervaar, en baie emosionele energie gebruik. Uiteindelik het die groep met die lae sin vir koherensie nie die gebeure as betekenisvol ervaar nie.

Carstens (1995) rapporteer 'n verlies aan selfrespek en 'n tekort aan aktiewe deelname. Hy beskryf ook die attribuutstyle en die rol van die interpersoonlike konteks in die studie van die oorsake van siekte en instandhouding van siekte by persone met 'n lae sin vir koherensie. 'n Beduidende negatiewe korrelasie tussen hoë sin vir koherensie en depressie en 'n positiewe korrelasie tussen hoë sin vir koherensie en ouderdom is bepaal.

Marais (1997) het die effek van sin vir koherensie op veranderingsbestuur ondersoek, en bevind dat

persone met hoër sin vir koherensie dit makliker vind om by veranderende werksomstandighede aan te pas. Dit stem dus ooreen met die studies deur Rothman (2000) wat hierbo genoem is.

Fourie (2000) het die verhouding tussen salutogenese en persoonlikheidstipes ondersoek, en bevind dat, in ooreenstemming met ander studies, daar 'n groter korrelasie bestaan tussen ekstroversie en hoër sin vir koherensie waar ekstroverte hul omgewings ter ondersteuning van hul weerstandsbronne gebruik.

Strümpfer (1990) het bevind dat sin vir koherensie werknemers behoort te help om kognitiewe sin te maak van hul werksplekke en die inligtingstimuli daarvan as duidelik, georden, gestruktureerd, konsekwent en voorspelbaar te ervaar. Dit behoort werknemers in staat te stel om ervarings binne en buite die werksplek te hanteer deur gebruik te maak van persoonlike hulpbronne of hulpbronne wat onder ander se wettige beheer is. Strümpfer (1990) het ook bevind dat hoër sin vir koherensie 'n persoon behoort te help om emosionele sin te maak van die eise wat die lewe en die werk aan daardie persoon stel.

Uit hierdie literatuuroorsig blyk dit duidelik dat salutogenese beskou word as die mens se vermoë om binne die konteks van sy of haar spesifieke omgewing of situasie (insluitend persoonlikheid, omgewing, sosiale opset, familie en selfs die werkomgewing (Sagy en Antonovsky, 1992) gesond te wees. Die sentrale tema van salutogenese word beskryf in 'n persoon se sin vir koherensie. Salutogenese word daarom beskou as die teenoorgestelde van patogenese (die oorsaak van siektes), aangesien salutogenese oor 'n persoon se welsyn handel.

2.6 OPSOMMING

Salutogenese, of die studie van waarom mense gesond bly, staan in sterk teenstelling met patogenese (waarom mense siek word). Aangesien twee derdes van alle mense as gesond beskou word, behoort ondersoeke ten opsigte van die redes waarom meeste mense gesond bly, meer aandag te geniet.

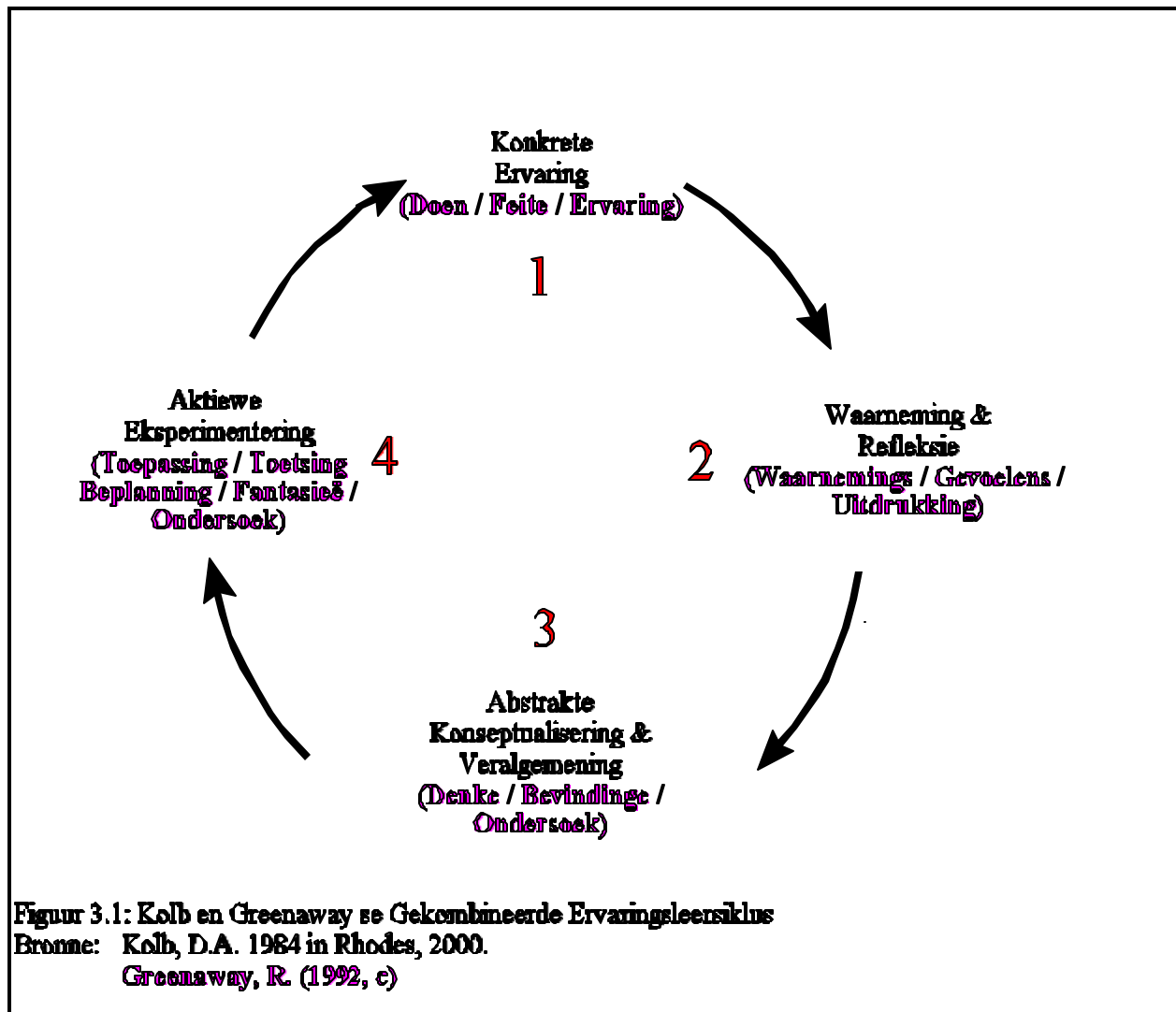
Alhoewel baie salutogenies verwante konstrunkte ondersoek word, beskou Antonovsky sin vir koherensie as sentraal tot salutogenese. Sin vir koherensie word beskryf as 'n sistemiese proses waartydens die individu inligting ontvang, klassifiseer, verwerk integreer en terugvoer verskaf. Aan-gesien inligting sin moet maak, word sin vir koherensie as 'n kognitiewe proses beskou. Sin vir koherensie kan daarom van kindsbeen af ontwikkel word.

In hierdie hoofstuk is die salutogeniese paradigma en die verskillende verbandhoudende konstrunkte daarvan bespreek. Spesifieke aandag is geskenk aan die konstruk van sin vir koherensie binne hierdie paradigma. Met voltooiing van hierdie hoofstuk, is die eerste en tweede spesifieke literatuurdoelwitte van hierdie studie bereik.

HOOFSTUK 3 KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDING

Hoofstuk 3 behels 'n literatuuroorsig van korporatiewe avontuuropleiding, binne die raamwerk van ervaringsleer en spanontwikkeling. Die inhoud van 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram, asook die wyse waarop 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram saamgestel en aangebied kan word, maak ook deel van hierdie hoofstuk uit.

Vir die doeleindes van hierdie studie, word die korporatiewe avontuuropleidingsprogram binne Kolb, soos aangehaal in Rhodes (2000), en Greenaway (1992) se gekombineerde ervaringsleersiklus (figuur 3.1) en die paradigmas van behaviorisme en kognitivisme geplaas.



3.1 BEHAVIORISME AS ONDERSTEUNENDE PARADIGMA

Behaviorisme beskou leer as 'n gedragsrespons wat op meganiese stimuli volg (Meyer, Moore en Viljoen, 1988).

Behavioriste kon nie verklaar waarom leer plaasvind sonder dat enige stimulus-respons (S-R) voor-gekom het nie, en het daarom besef dat leer in die brein plaasvind.

Die korporatiewe avontuuropleidingsprogram bestaan uit verskeie spanaktiwiteite (behaviorisme). Ervaringsleer, gebaseer op gedrag, denke en gevoelens, reflekteer op hierdie gedrag, denke en gevoelens ten einde insig in die groeps gedragprosesse te verhoog, en die spanklimaat te verbeter.

3.2 KOGNITIVISME AS ONDERSTEUNENDE PARADIGMA

Kognitivismes beskou leer as doelbewuste kognitiewe prosesse wat na elke gedragstimulus en die reaksie daarop voorkom (Meyer, Moore en Viljoen, 1988). Kognitivismes as opleidingsontwerp-paradigma sluit ook die interaksie tussen die kennisbasis van die sogenaamde kognitiewe vaardighede en denkstrategieë in (Ringer, 2000).

3.2.1 Die aard van kognitivismes

Kognitiewe teoretici hanteer die hiërargiese aard van kennis binne die kognitiewe domein. Ervaringsleerteoretici beklemtoon dat die kern van alle leer gesetel is in die manier waarop ons ervaringsprosesseer (fasiliteer), in besonder ons kritiese refleksie oor die ervaring. Hierdie teoretici beskou leer as 'n siklus wat begin by ervaring, voortgaan met refleksie en konseptualisering, en later lei tot aksie, soos in figuur 3.1 aangetoon. Die aksie self transformeer tot 'n konkrete ervaring.

Ten einde ervaring te verstaan, omskryf Plug, Meyer, Louw en Gouws (1986) ervaring as:

- 'n werklike situasie
- kennis gebaseer op 'n leeroefening of deelname, en
- die totaliteit of direkte observasies (persepsies).

Ringer (1999) se mening dat, ten einde die persoon se ervaring deeglik te verstaan, die nodigheid bestaan dat die fasiliteerder op die persoon se onmiddellike bewuste ervaring moet konsentreer (byvoorbeeld

gevoelens, beelde, gedagtes en sensasies), dus `n belangrike deel van die omskrywing van ervaring uitmaak.

Wanneer hierdie definisies gekombineer word, kan ervaring beskou word as die kombinasie van affektiewe, kognitiewe en konatiewe invloede op `n persoon, en die waarnemings van daardie persoon op daardie tydstip.

3.3 ERVARINGSLEER

Priest (2000b) beskou alle leer as ervaringsgebaseerd. Welke `n persoon na `n lesing luister, `n video kyk, of `n boek lees, word die persoon se leer gebaseer op daardie ervarings. Ongelukkig onthou mense egter slegs 20% van wat hul hoor en 50% van wat hul sien, maar wel 80% van wat hul doen.

Leer word deur Priest (2000b) beskryf as `n verandering in die wyse waarop mense voel, dink en reageer.

Priest (2000b) beskou drie elemente as belangrik vir leer, naamlik:

- Bewustheid van die verandering. Slegs wanneer `n persoon bewus is van ander gedrag, kan die gedrag aangepas word.
- Die individu moet die intensie hê om hierdie verandering aan te bring.
- Hierdie verandering moet oor `n tydperk volgehou word, ten einde tot `n norm van gedrag om te skakel.

Indien hierdie drie elemente teenwoordig is, word leer beskou as bewustelik, opsetlik en langdurig.

Priest (2000b) het bevind dat verskeie pogings om te leer of te verander, gekelder word deur:

- `n tekort aan refleksie, wat die bewuswordingsproses ondermyn
- die teenwoordigheid van weerstand, wat die intensie van die ervaring verminder, en

- versperrings wat oordrag van leer verhoed, en sodoende instandhouding van leer voorkom.

Ervaringsleer word deur Priest (2000b) beskryf as meer gebaseer op die aktiewe “doen”, eerder as die passiewe “gedoen vir”. Sodoende kry persone die geleentheid om nuut aangeleerde vaardighede mee te eksperimenteer en in te oefen, wat die waarskynlikheid verhoog dat die nuwe vaardighede in die werk toegepas sal word. Verder meen Priest (2000b) dat ervaringsleer ‘eksperimenteel’ raak wanneer elemente van refleksie, ondersteuning en oordrag by die oorspronklike ervaring gevoeg word.

Direkte deelname aan aktiwiteite vereis van persone om hul vaardighede te gebruik, en hul vrese vir die risikos onder oënskou te neem, ten einde die onsekerhede van die uitkomst op te klaar. Deur hierdie uitdagings te hanteer, en deur eie waargeneemde beperkinge te omskep in vermoëns, leer die individu baie van eenself, asook van mense se verhoudings met mekaar.

Volgens Boyatzis en Kolb (1995) word kennis op die prestasievlak van aanpassing eerder deur die tipologie van vaardigheidsgebaseerde leerstyle en ervaringsleerteorie, as deur die raamwerk van werkprestasie of ander persoonlikheidskonstrukte, beskryf. Dit vereis die ontwikkeling van leer-vaardighede wat domeinspesifiek en ryk is aan kennis, beskrywend is van ’n geïntegreerde interaksie tussen die persoon en die omgewing, en wat deur oefening ontwikkel is. Boyatzis en Kolb (1995) beskou die kern van alle leer ook as gesetel in die manier waarop ons ervarings prosesseer, in besonder ons kritiese reflektering van ervaring.

Boyatzis en Kolb (1995) verdeel leer in twee fases, naamlik:

- *Ervaring*

Hierdie kategorie word ook beskryf as waarneming deur aktiewe eksperimentering (Ringer, 2000).

Leer tydens hierdie fase is aktief, waartydens geëksperimenteer word met die invloed op of

verandering van situasies (Ringer, 2000).

- *Prosessering*

Leer behels die gebruik van logika en idees, eerder as gevoelens, ten einde probleme of situasies te verstaan. Die ervaring moet dus sin maak voordat leer plaasvind. Prosessering word onderverdeel in twee konsepte, naamlik *abstrakte konseptualisering* en *aktiewe deelname* (Ringer, 2000, Boyatzis en Kolb, 1995).

S *abstrakte konseptualisering* word deur Boyatzis en Kolb (1995, p. 4) beskryf as “learning involves using logic and ideas, rather than feelings to understand problems or situations.”. Aangesien leer eerder `n logiese as affektiewe proses is, behoort sistemiese beplanning, teorieë en idees ontwikkel te word, ten einde oplossings vir probleme te ontwikkel.

S *aktiewe deelname* word deur Boyatzis en Kolb (1995, p. 4) beskryf as “experimenting with, influencing or changing situations.”. Deur praktiese aktiwiteite kan die leerder eksperimenteer met alternatiewe oplossings, ten einde situasies te beïnvloed of te verander. Deur die praktiese aktiwiteit kan die leerder bepaal wat werklik vir hom of haar werk.

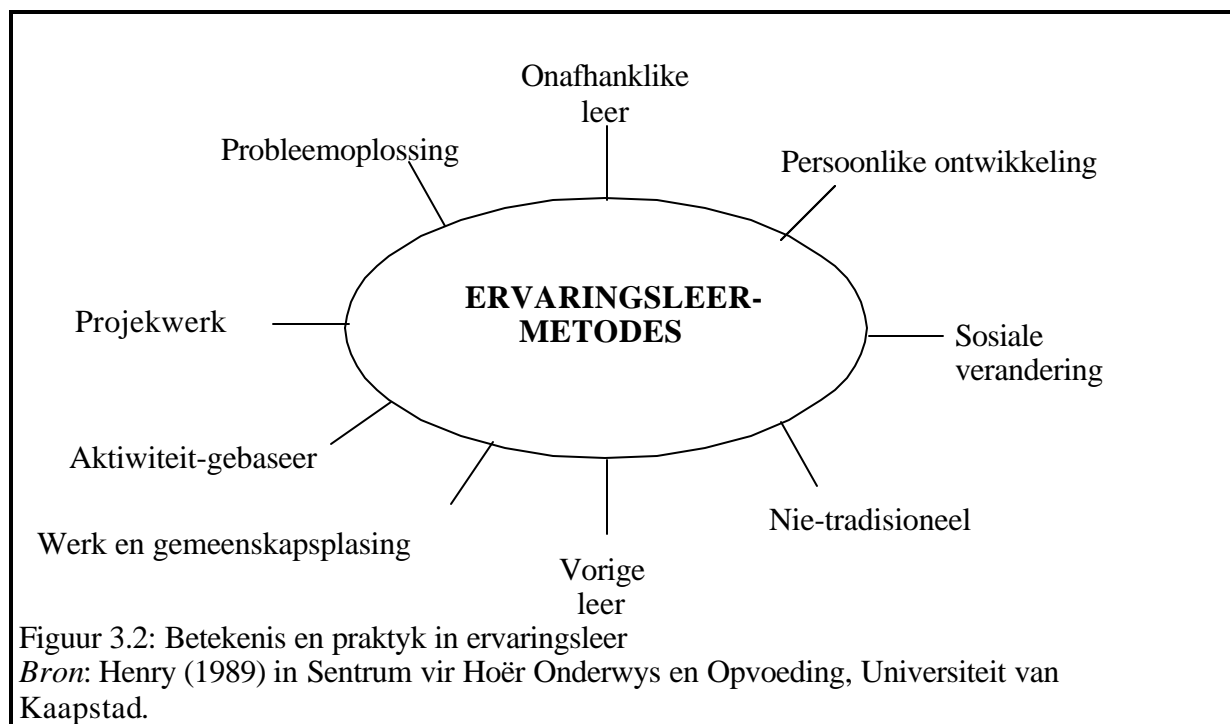
Vasilyuk (1991) verduidelik dat slegs die persoon wat die ervaring beleef, die situasie werklik verstaan. Dit beteken dus dat slegs daardie persoon sin kan maak uit die spesifieke situasie. Die implikasie is egter ook dat die fasiliteerder van `n program soos die korporatiewe avontuuropleidingsprogram, die individu kan rig tot insig in die situasie, deur `n proses van fasilitering van die persoon se ervaring (Priest en Gass, 1997; Greenaway, 1992, a). Dit beteken dus dat `n persoon in staat sal wees om deur interne vermoëns en prosesse (gedagtes, gevoelens en gedrag), betekenis aan situasies te heg (Vasilyuk, 1991).

3.3.1 Die International Conference of Experiential Learning (ICEL) se ervaringsleermodel

Tydens die eerste ICEL-konferensie in London in 1987, het Henry (1989), soos aangehaal in Sentrum vir

Hoër Onderwys en Opvoeding. Ervaringsleer (2002), `n meer komplekse diagram van ervaringsleermetodes voorgestel, soos aangedui in figuur 3.2.

Wanneer die aktiwiteite in hierdie model beskou word, stem verskeie van hierdie kenmerke ooreen met die literatuur. In hierdie model, genereer uitdagings `n wanbalans of `n konstruktiewe vlak van angstigtheid (McKenzie, 2000). Intussen dra die omgewing by tot hierdie wanbalans, deur die onsekerheid van die toekoms, asook die persepsie van risiko. Deur hierdie wanbalans te oorkom, kan die individu voordeel, soos verbeterde selfpersepsie, ervaar (Nadler, 1993).



3.4 SPANNE EN SPANWERK BINNE ORGANISASIES

Spanwerk vorm deel van organisasies se benadering tot effektiwiteit (Tjosvold, 1991). Vandag is spanne veral belangrik binne spangebaseerde organisasies (Shonk, 1992). Ten einde `n span te ontwikkel, moet wegbeweeg word van die idee om oplossings (gewoonlik die fasiliteerder se eie oplossings) te verskaf

(Ray, 1995). Spanne behoort eerder gelei te word om 'n sisteem te ontwikkel wat die span kan gebruik en aanmoedig om op 'n kreatiewe wyse oplossings vir die organisasie se verskeidenheid uitdagings te vind, en om die struikelblokke te help oorkom (Smith en Priest, 1998).

Wanneer spanne ontwikkel word, behoort daar gefokus te word op span- en organisasiedoelwitte, die bestuur van grense asook opleiding en spanontwikkeling (Ray, 1995). Werkspanne verbeter deur spanbestuursisteme gevestig te kry (Margerison en McCann, 1995). Flory (1998) het bevind dat effektiwiteit en samewerking in spanne grootliks verbeter het wanneer spanlede die span se waardes, norme en oortuigings openlik begin ondersoek het. Hulle het bevind dat blote respek vir ander en hul kultuur, nie voldoende was nie.

Francis en Young (1979) het 12 elemente van effektiewe spanne geïdentifiseer, naamlik:

- leierskap
- lidmaatskap
- toewyding aan die groep
- klimaat
- prestasieoriëntasie
- korporatiewe rol
- werkmetodes
- spanorganisering
- kritieklewering
- individuele ontwikkeling
- kreatiewe kapasiteit, en
- onderlinge groepverhoudings.

Die missie van die span, doelbereiking, bemagtiging, eerlike en oop kommunikasie, positiewe rolle en norme is deur Hoevermeyer (1993) as elemente van effektiewe spanne geïdentifiseer. Tjosvold (1991) het

weer voorgestel dat spanne, ten einde effektief te wees, in staat moet wees om die vol-gende te bereik:

- die spanlede moet waarde vir die span se kliënte en belanghebbendes toevoeg (die span doen die regte ding)
- die spanlede moet hul take op aanvaarde wyses te voltooi (die span doen dinge reg)
- die spanlede moet hul werk motiverend en belonend te ervaar
- effektiewe werksverhoudings en individuele vaardighede van die spanlede te ontwikkel
- toegewyd te wees aan die span en met die span en die organisasie te identifiseer.

3.5 DIE INHOUD EN ELEMENTE VAN SPANONTWIKKELING

Koehler en Pankowski (1996) het vier belangrike elemente vir effektiewe spanne geïdentifiseer. Hierdie elemente is die volgende:

- *Groepkohesie:* Spanne met 'n hoë mate van groepkohesie is oor die algemeen baie positief en het groter invloed op spanlede.
- *Effektiewe kommunikasie:* Alle spanlede word as gelyk beskou, en elke spanlid behoort gemaklik genoeg te voel om aan alle besprekings deel te neem. Hierdie spankommunikasie sluit luistervaardighede en horisontale kommunikasie in.
- *Spanverhoudings:* Wanneer en indien verhoudingsprobleme ontstaan, behoort die span hanteringstrategieë te ontwikkel ten einde hierdie probleme te hanteer en die hoof te bied. Hier-voor benodig die span tyd om unieke oplossings vir hul unieke probleme te ontwikkel (Koehler en Pankowski, 1996). Ingesluit in die spanverhoudings, is die hantering van konflik, dominansie van spanlede binne die span, spanopponente (byvoorbeeld spanne wat in kompetisie is met die span) en spanmislukings.
- *Spandinamika:* In spandinamika word onderskeid getref tussen inhoud en proses.
 - *Inhoud* is die aktiwiteit wat uitgevoer word
 - *Proses* is die manier waarop die aktiwiteit uitgevoer word (Kolb, Rubin en Osland,

1991). Dit is binne hierdie dinamika dat *kommunikasie, besluitnemingsprosedures, taak, instandhouding en selforiënteringsgedrag, emosionele aspekte* en *groepnorme* gevorm en hanteer word.

Gevolgtik blyk die vermoë van die fasiliteerder om die proses tydens 'n spanontwikkelingsessie te identifiseer en te fasiliteer baie belangriker te wees as die hantering van die inhoud van die aktiwiteite. Francis en Young (1979) beklemtoon ook die belangrikheid van die fasiliteerder se vermoë om nie oplossings aan die span te verskaf nie, maar om op die prosesse wat die span gebruik om hul doel te bereik, te konsentreer. Die ontwikkelingsproses is dus gesetel in die manier waarop die groep optree (proses). Wanneer die prosesse hanteer word, word elemente soos leierskap, lidmaatskap, toewyding aan die groep, klimaat, prestasieoriëntasie, korporatiewe rol, werkmetodes, spanorganisering, kritieklewering, individuele ontwikkeling, kreatiewe kapasiteit en onderlinge groepverhoudings outomaties deur die span hanteer. Priest en Lesperance (1994) en Priest (2000b) is van mening dat die beste resultate ten opsigte van spanontwikkeling bereik word deur met natuurlike werkspanne te begin, en wel volgens 'n hiërargiese benadering (van bo na onder).

Opsommenderwys blyk dit dat verskeie elemente van spanontwikkelingsstrategieë bestaan. Uit die literatuur blyk dit dat spanontwikkelingsprogramme wat 'n toename in aspekte soos kohesie, kommunikasie, verhoudings en groepnorme aanspreek, verkies word. Effektiewe spanontwikkelingsprogramme behoort dus hierdie elemente in te sluit (inhoud), terwyl fasilitering behoort te fokus op die prosesse binne die groep, en nie op die aktiwiteite van die groep nie.

3.6 DIE BUITELUG AS OPLEIDINGSMEDIUM

Die buitelug word lank reeds erken as 'n omgewing wat bevorderlik is vir persoonlike groei en verandering (Burnett en James, 1994). Priest (2000) rapporteer dat al meer mense die voordele van die buitelug ontdek, en dat ontspanningsdiensagente, sosiale dienste en gesondheidsdienste groter gebruik van

avontuurgebaseerde intervensies deur hul kliënte begin aanmeld.

Avontuur word deur Priest (2000b) beskryf as 'n spesifieke substel van eksperimentele programmering, waarvan die uitkoms onseker is. Die aktiwiteite gesetel binne avontuuraktiwiteite mag risikos bevat. Hierdie risikos kan byvoorbeeld fisies, emosioneel, sosiaal en finansieël, wees.

In menige ondersoek na die effektiwiteit van hierdie buitlugprogramme, het die programme nie aan die verwagtinge voldoen nie. Baie kritiek is oor buitlugprogramme uitgespreek (Mazany, Francis en Sumich, 1997). Priest (2000) meen verder dat mense die natuur probeer "oorwin", en dan letsels van hul aksies nalaat. Hierdie letsels wissel tussen die versteuring van die natuurlike omgewing (byvoorbeeld erosie en die uitwissing van plante en diere), tot fisiese beserings en emosionele skade aan deelnemers. McIntyre (1999) noem dat vorige navorsing oor avontuurprogramme hoofsaaklik gefokus het op definisie, risikobestuur en persoonlike uitkomst, en dat onlangse navorsing meer daarop gerig is om buitlugontspanning as proses te verstaan. Indien ons hierdie ervarings volledig wil verstaan, sal ons op deelnemers se onmiddellike bewuste ervarings (byvoorbeeld gedagtes, gedagtebeelde, gevoelens en sensasies) tydens avontuurprogramme moet konsentreer (Ringer, 1999).

3.7 KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDING AS 'N INSTRUMENT VAN ERVARINGSLEER VIR SPANONTWIKKELING

Korporatiewe avontuuropleiding word meestal gebruik om spanwerk te verbeter (Wagner en Campbell, 1994). Kwantitatiewe bewyse (Bronson, Gibson, Kishar en Priest, 1992) en kwalitatiewe bewyse (Klint en Priest, 1998), albei objektief en subjektief, stel voor dat korporatiewe avontuur-opleidingsprogramme effektief kan wees, en dat dit 'n beter keuse vir spanontwikkeling kan wees as normale klaskamerprogramme (Priest, 1998a). Programme met totale werkspanne het bygedra tot die verbetering van organisasiekultuur en motiveringsklimaat (Priest, 2000b). Korporatiewe avontuuropleidingsprogramme kan daarom binne "Village Four" van die ICEL-model van ervarings-leer geplaas word. Village Four is

gemoeid met persoonlike groei en ontwikkeling en ervaringsleer-benaderings wat selfbewustheid en groeieffektiwiteit, aanspreek (Sentrum vir Hoër Onderwys en Opvoeding. Ervaringsleer, 2002).

Cope en Watts (2000) beklemtoon dat kritiese insidente, die elemente waarop die korporatiewe avontuuropleidingsprogram gebaseer word, baie belangrik is. Alhoewel hierdie ervarings menigmaal nie onmiddellik as aangenaam ervaar word nie, is die ontwikkelingsuitkomst daarvan baie positief. Die stresvolle aard van hierdie leermedium behoort nie oorbeklemtoon te word nie, aangesien die leerpotensiaal binne situasies waar moeilike omstandighede en persoonlike tekortkominge in die gesig gestaar word, baie groot is (Cope en Watts, 2000).

Deelnemers beskryf hul ervarings binne korporatiewe spanontwikkelings dikwels met emosioneel belaaide termes, soos woede en verwarring, of met strydgevoelens en metafore soos "verhoor" en "hel". Daar kan dus geredeneer word dat die waargenome kritiese insident binne die korporatiewe avontuuropleidingsprogram essensieel 'n emosionele gebeurtenis is, aangesien dit 'n periode van intense gevoelens, tydens die ervaring, sowel as daarna, in die reflektiewe interpretering van die ervarings, verteenwoordig.

Priest en Lesperance (1994) en Priest (2000b) is van mening dat die senior bestuur, nadat hulle self 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram deurloop het, die waarde van die programme insien, en sodoende verdere korporatiewe avontuuropleidingsprogramme in hul organisasies implementeer, asook die oordrag van leer wat daartydens plaasvind, verseker.

Dit blyk duidelik dat vele omskrywings vir buitelugprogramme, tipes programme en wyses van re-flektering bestaan. Vir die doel van hierdie studie, word hierdie tipes en metodes kortliks bespreek.

3.8 DEFINISIES VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDING

Mazany, Francis en Sumich (1997) het avontuurgebaseerde opleiding beskryf as 'n vorm van organisasieontwikkeling wat gebruik maak van spesiaal ontwerpte buitelug aktiwiteite, ten einde berekende neming van risiko deur individue, kreatiewe probleemoplossing, vertroue en spanwerk binne groepe, te bevorder.

Itin (2000) beskryf avontuurgebaseerde praktyk as die gebruik van:

- *Speletjies*: Primêr nuwe speletjies gerig op samewerking
- *Inisiatiewe*: Hoofsaaklik probleemoplossingsaktiwiteite
- *Vertroue aktiwiteite*: Aktiwiteite waar individue op mededeelnemers moet staatmaak vir hul eie veiligheid, byvoorbeeld 'n vertrouensval ("trustfall").
- *Hoë risiko avontuur aktiwiteite*: Hoë toubane, rotsklim, witwater kayak en verwante aktiwiteite, en
- *Wildernis aktiwiteite*: Staproetes, kanovaarte of ander vorms van wildernis ekspedisies

Al hierdie aktiwiteite moet deel vorm van 'n bewustelike veranderingsproses gebaseer op die filosofie van ervaringsleer.

Samevattend kan korporatiewe avontuuropleiding dus beskryf word as 'n instrument wat van buitelugaktiwiteite gebruik maak om 'n aantal ervarings en die prosessering van daardie ervarings te bevestig, sodat die leerder daardeur kan sin maak van die prosesse wat binne die span, tussen lede van die span en deur die deelnemer self, vertoon en gebruik word. Hierdie ervarings sluit in alle persoonlike gedagtes, gevoelens en gedrag, asook alle prosesse wat binne die span, tussen lede van die span en deur die individu self vertoon en/of ervaar word.

3.9 DIE DOEL EN TIPES VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDING

3.9.1 Die doel van korporatiewe avontuuropleiding

Die doel van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram is om verhoudings aan te spreek (Priest, 2000b). Die twee tipes verhoudings wat die algemeenste hanteer word, is:

- S Interpersoonlik:** Dit is verhoudings tussen persone in 'n groep. Plug, et al (1986, p. 161) omskryf interpersoonlik as “'n term wat dui op prosesse waarby een of meer persone betrokke is, of op 'n standpunt wat sulke prosesse beklemtoon”. Deur hierdie verhoudings te verbeter, kan aspekte soos spanwerk, vertroue, kommunikasie, samewerking, konflikthante-ring en gedeelde leierskap verbeter word.
- S Intrapersoonlik:** Dit dui op prosesse wat binne 'n individu plaasvind, of wat sulke prosesse beklemtoon (Plug, et al., 1986). Deur hierdie prosesse te ontwikkel, kan selfbegrip, selfver-troue, strategiese of visionêre leierskap en 'n bereidheid om berekende risiko's te neem, verbeter en aangemoedig word.

Hayllar (1997) het bevind dat korporatiewe avontuuropleidingsprogramme binne drie breë temas funksioneer, naamlik:

- S** die leeromgewing
- S** persoonlike insigte en uitkomst
- S** emosionele betrokkenheid

3.9.2 Die tipes korporatiewe avontuuropleiding

Vier tipes korporatiewe avontuuropleidingsprogramme word volgens hul doelwitte van verandering en leer gedefinieer. Dit behels ontspannings-, opvoedkundige, ontwikkelings- en terapeutiese pro-gramme (Priest, 2000).

3.9.2.1 *Ontspanningsprogramme*

Ontspanningsprogramme kan beskryf word as programme wat ten doel het om 'n verandering van *gevoelens* tot gevolg te hê (Itin, 2000). Hierdie programme is dus almal op vermaak gerig. Itin (2000) en Priest (2000) beskou avontuurgebaseerde ontspanning of rekreasie, as die gebruik van avontuurgebaseerde oefening, ten einde 'n verandering in gevoelens teweeg te bring, en spesifiek vir die verhoging van die gevoelens van pret en plesier. Uitkomst sluit dus pret, laglus, uitdaging, opwinding en inisiatief, in (Ringer en Gillis, 1995).

Priest (2000) beskryf die elemente en formaat van hierdie programme soos volg:

- S Aksie word beklemtoon en aktiwiteite bly vir die meeste van die groepe onveranderd.
- S Ontwikkeling is nie ter sake nie.
- S Die programme wissel in duur tussen halfdae en twee dae.
- S Groepe wissel in grootte tussen 20 en 1000 met een fasiliteerder vir elke 20 deelnemers.
- S Behoeftesbepalings is nie noodsaaklik nie.
- S Daar bestaan geen verband met werk nie.

3.9.2.2 *Opvoedkundige of opleidingsprogramme*

Korporatiewe avontuuropleidingsprogramme wat gerig is op opleiding, poog om verandering in *denke* te bewerkstellig deur deelnemers aan nuwe vaardighede en generatiewe bewustheid bloot te stel (Itin, 2000). Om hierdie doel te bereik moet die implementering van die opvoedkundige program volgens Priest (2000b) aan die volgende kriteria voldoen:

- dwarsdeur die organisasie toegepas word
- terugvoer oor aktiwiteite insluit

- 'n behoefteanalise insluit
- plaasvind terwyl menslikehulpbronontwikkelingsbeamptes van die organisasie die proses waarneem en dit wat geleer is by die werk implementeer

Die formaat van hierdie opvoedkundige programme is soos volg:

- S Aktiwiteite moet vir spesifieke behoeftes aangepas word.
- S Programme moet van een tot drie dae duur.
- S Programme moet saamgestel word deur ten minste 'n halwe dag aan 'n behoefteanalise te spandeer, en om daarna 'n verdere dag aan die ontwerp van die program te spandeer.
- S Programme moet 75 % uit aktiwiteit en 25 % uit terugvoer bestaan.

3.9.2.3 *Ontwikkelingsprogramme*

Die doel van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme wat op ontwikkeling gerig is, is om mense se gedrag (tussen en onder deelnemers) binne werkeenhede te verander, sodat die groep meer effektief kan funksioneer. Ter bereiking van hierdie doelwit, word aspekte soos vertrouwe, kommunikasie en beplanning, behandel (Priest, 1996b, 2000). Itin (2000) beskou avontuur-gebaseerde opleiding en ontwikkeling as die gebruik van avontuurgebaseerde praktyk ten einde 'n verandering in gedrag teweeg te bring, veral binne die konteks van professionele-, organisatoriese- en gemeenskapsoptredes. Beoogde verandering in verdrag sluit in die vermeerdering van funksionele en positiewe aksie, asook die vermindering van disfunksionele en negatiewe aksie.

Hierdie doelwitte kan bereik word deur spesifieke doelwitte te bepaal (Ringer en Gillis, 1995). Sommige van hierdie doelwitte word vervolgens genoem:

- verandering in 'n sin van identiteit of selfkonsep
- leer wat met 'n generiese tema soos samewerking, kommunikasie en vertrouwe verband hou

- leer oor interpersoonlike prosesse wat met deelnemers se betekenisvolle ander toegepas word
- onderskeidende kenmerke
- gerig op die behoefte om gedrag in belangrike verhoudings te verbeter

Aangesien hierdie ontwikkelingsprogramme is, is leeruitkomste belangrik. McEvoy en Buller (1997) bevestig dat goed georganiseerde avontuurprogramme beter leeruitkomste kan bereik as ander vorme van opleidingsintervensies, aangesien dit die potensiaal het om al die volgende kenmerke in te sluit (hulle meen dat slegs buitelugontwikkelingsprogramme aan al 10 hierdie vereistes kan voldoen):

- S emosionele intensiteit
- S psigologiese veiligheid
- S logiese verwerking en deurvloei van leer
- S verbeterde selfvertroue
- S gebruik van metafore
- S onvoorspelbaarheid
- S ervaring van topprestasie
- S meervoudige kennis/vaardigheidstipes
- S ontwikkeling van die totale persoon
- S fokus op oordrag

Die formaat van ontwikkelingsprogramme kan soos volg opgesom word.

- S Volledige werkspanne behoort by te woon.
- S Oordrag van leer word met doelgemaakte aktiwiteite beklemtoon.
- S Programdoelwitte word met die organisasie se ontwikkelingsdoelwitte geïntegreer.
- S Menslikehulpbronontwikkelingsbeamptes tree as hulpfasiliteerders op.
- S Stelsels verander om veranderde gedrag van deelnemers te ondersteun.

- S Die grootte van groepe wissel van vyf tot 20.
- S Programme wissel in duur van twee tot vyf dae.
- S Daar is een fasiliteerder vir elke vyf deelnemers, en opvolgaksies is noodsaaklik.
- S `n Halwe dag moet aan die identifisering van ontwikkelingsbehoefte van die span, en `n vol dag aan die ontwerp en ontwikkeling van die inhoud van die program, spandeer word.
- S Daar moet `n gelyke verhouding tussen aktiwiteite en terugvoer wees.
- S Die vaardighede van voorafbelading (*frontloading*) en isomorfeise beraming (*isomorphic framing*) is nodig. Die betekenis van hierdie konstrakte word in afdeling 3.12.1 bespreek.

3.9.2.4 *Terapeutiese programme*

Terapeutiese programme is daarop gerig om wangedrag in mense te verander (Priest, 2000) of om persoonlike disfunksies reg te stel (Ringer en Gillis, 1995). Itin (2000) definieer ook terapeutiese avontuurgebaseerde programme as die gebruik van avontuurgebaseerde praktyk waar van toepassing binne die kontekste van fisiese gesondheid, emosionele gesondheid en korrektiewe gedragsaksies. Die beoogde verandering sluit in beide funksionele en positiewe aksies, asook disfunksionele en negatiewe gedrag. Die veranderde gedrag kan dus bereik word deur die manier te verander waarop mense binne gepaarde verhoudings of as individue in werkgroepe optree, dink en voel. Remediërende gedrag kan ook bereik word deur die manier te verander waarop mense teenstand ten opsigte van verwagte gedrag, of die ontkenning van gedrag, ervaar.

Terapeutiese programme volg `n voortdurende proses wat oplossinggerigte- (sien afdeling 3.12.2) en dubbelbinding fasiliteringsvaardighede (sien afdeling 3.12.1) benodig. Voorbeelde van gedrag wat deur terapeutiese programme geteiken word, sluit alkohol- en dwelmmisbruik en emosionele skending (lae selfbeeld, fisiese mishandeling) in.

Die formaat van terapeutiese programme sluit gewoonlik die volgende in:

- S Aktiwiteite word afgewissel om aan die kliënt se behoeftes te voldoen.
- S Doelwitte word aan die organisasie se ontwikkelingsdoelwitte gekoppel.
- S Menslikehulpbronontwikkelingsbeamptes tree ook as fasiliteerders op.
- S Die programme duur van drie tot tien dae.
- S Groepe wissel tussen twee en tien lede met een fasiliteerder vir elke twee deelnemers.
- S Programme behels 'n probleemanalise van een dag, en programontwerp van verskeie dae.
- S Die verhouding tussen aktiwiteit en terugvoer is 25:75.

3.10 DIE ELEMENTE EN INHOUD VAN KORPORATIEWE AVONTUUR-OPLEIDINGSPROGRAMME

3.10.1 Die elemente van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme

Aangesiendie korporatiewe avontuuropleidingsprogram spesifiek vir spanontwikkeling ontwerp is, behoort die insluiting van elemente in 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram vanuit 'n spanontwikkelingsperspektief benader te word. Die belangrike dimensies van ander vorms van spanontwikkeling behoort ook op korporatiewe avontuuropleidingsprogramme van toepassing (sien afdeling 3.4 en afdeling 3.5) gemaak te word.

Aangesienkorporatiewe avontuuropleidingsprogramme nie noodwendig as standaardprogramme aangebied word nie (Priest, 2000b), kan die elemente van verskillende programme wissel, afhangende van die behoeftes van die kliënt, die terrein wat gebruik word, en die fasiliteerder(s).

3.10.2 Die inhoud van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme

Die inhoud van die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme, word deur die aanbieders van die program, bepaal. Die volgende bepalende kriteria kom ter sprake tydens die samestelling van 'n

korporatiewe avontuuropleidingsprogram:

- Die inhoud kan volgens 'n beproefde gestandaardiseerde program bepaal word.
- Die behoeftes van die kliënt kan in ag geneem word ten einde die inhoud te bepaal.
- Die inhoud en aard van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme word ook bepaal deur die terrein waar dit aangebied word.
- Die opleiding, vaardigheid en ervaring van die fasiliteerders wat die program gaan aanbied, is bepalend van die inhoud, aangesien fasiliteringsvaardighede benodig (afdeling 3.12) deur die tipe program (afdeling 3.9.2) bepaal word.

3.11 DIE KLASSIFIKASIE VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDINGS-AKTIWITEITE

'n Verskeidenheid aktiwiteite vorm deel van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram. Hierdie aktiwiteite kan in vier kategorieë geklassifiseer word.

- Gesosialiseerde speletjies

Hierdie aktiwiteite word hoofsaaklik gebruik om mense se korttermynervarings van plesier en pret te verander (Itin, 2000; Priest, 2000). Hierdie speletjies sluit "ysbrekers" in wat ontwerp is om mense te laat ontspan en hulle aan mekaar bekend te stel.

- Groepinisiatiewe

Groepinisiatiewe is probleemoplossingstake vir groepe wat daarop gemik is om op individuele wyse 'n

enkele spanwerkinstrument (soos vertroue, kommunikasie of samewerking) te isoleer, of hierdie elemente kollektief in kombinasie te toets (Itin, 2000; Priest, 2000).

- Tou- of hindernisbane

Tou- of hindernisbane sluit hoë- en laetou aktiwiteite in:

- S** Hoëtou aktiwiteite is stelle aktiwiteite wat meer as drie meter bo die grond met behulp van pale, kabels, bome, toue en stellaties opgerig word. Die hoëtou aktiwiteite het ten doel om individuele of groepuitdagings daar te stel. Uitkomste van hoëtou aktiwiteite wissel vanaf oorwinning van hoogtevrees, verbetering van selfvertroue en beter spanwerk
- S** Laetou aktiwiteite is stelle aktiwiteite wat laag of naby die grond opgerig word. Die laetou aktiwiteite word normaalweg tussen bome of houtpale gebou. Die doel van laetou aktiwiteite is gerig op groepinisiatiewe of uitdagingsinisiatiewe. Laetou aktiwiteite is normaalweg meer spangeoriënteerd, en uitkomste soos verbeterde kommunikasie, beplanning en samewerking, word verkry (Itin, 2000; Priest, 2000).

- Buitelugaktiwiteite

Buitelugaktiwiteite is onafhanklike aktiwiteite wat in die wildernis aangebied word, soos byvoorbeeld kanovaart. Buitelugaktiwiteite word gewoonlik aangewend ten einde komplekse interaksie tussen groeplede, soos leierskap en vertroue, aan te spreek (Itin, 2000; Priest, 2000).

3.12 DIE FASILITERING VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDINGS-PROGRAMME

Die literatuur suggereer dat 'n fasiliteerder oor verskillende vaardighede en kennis moet beskik om verskillende tipes korporatiewe avontuuropleidingsprogramme te fasiliteer, soos in figuur 3.3 aangedui word. Die kerndoelwitte van fasilitering in korporatiewe avontuuropleidingsprogramme is om:

- S die gehalte van die leerervaring te verbeter
- S kliënte by te staan om rigting en hulpbronne vir funksionele verandering te vind
- S verandering te skep wat blywend en oordraagbaar is (Greenaway, 1992b, Priest, 1996a).

Priest (2000b) skryf dat refleksie die sleutel is tot betekenisvolle leer en langtermyn gedrags-verandering. Enige aksie wat die 'fasiliteerder' dus neem om refleksie voor, tydens en/of na 'n ervaring te stimuleer, word dus as 'fasilitering' geag.

3.12.1 Fasiliteringstegnieke

Ses generasies van fasiliteringstegnieke is tot op hede ontwikkel vir die fasilitering van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme (Priest, 2000b; Priest en Gass, 1997a; Ringer en Gillis, 1995). Fasiliteringstegnieke vir korporatiewe avontuuropleidingsprogramme kan volgens historiese voorkoms en verbeterde prosesgedrewe tegnieke, soos volg gekategoriseer word:

- S Laat die ervaring "vir homself spreek" (1940's)

Dit is 'n tegniek wat in verskeie programme gebruik word waar die deelnemers alleen gelaat word om hul eie persoonlike insigte uit te sorteer. Hierdie tegniek word aanbeveel vir gevalle waar geïdentifiseerde of voorskriftelike intra- en interpersoonlike doelwitte nie nagestreef word nie. Hierdie tegniek beperk 'n persoon se insig in sy of haar self.

- S Verklaar die ervaring (1950's)

Deur die gebruik van hierdie tegniek, word die ervarings namens die deelnemers deur die fasiliteerder as kenner geïnterpreteer. Dit word gedoen deur aan die deelnemers oor te dra wat hulle geleer het en hoe hulle die nuwe kennis in die toekoms moet toepas. In korporatiewe avontuur-opleidingsprogramme kan hierdie metode gebruik word wanneer resultate voorspelbaar of reprodu-seerbaar is, of as 'n afrigtingsinstrument wanneer deelnemers terugvoer vra ten einde hul prestasie te verbeter.

S Terugvoer of kanalisering van die ervaring (1960's)

Terugvoer impliseer dat die fasiliteerder vrae vra sodat die deelnemer dink oor sy of haar ervaring. Dit stel die deelnemer in staat om te leer om self te dink en om verantwoordelikheid vir sy of haar eie probleme te aanvaar. Terselfdertyd impliseer terugvoer ook dat die fasiliteerder nie opmerkings moet maak nie, omdat dit kan beteken dat die fasiliteerder se persoonlike kwessies hanteer word. Terugvoer kan die groep tot werklike leer rig.

Terugvoer kan ook gerig word op spesifieke leer wat plaasvind deur die deelnemers in die regte rigting te stuur. Hierdie proses word kanalisering (*funneling*) genoem. Wanneer kanalisering as teg-niek gebruik word, word vrae gevra wat op 'n spesifieke uitkoms gerig is.

S Direkte voorafbelading van die ervaring (1970's)

Voorafbelading kan direk of indirek wees. Soos die woord impliseer, behels voorafbelading dat die deelnemers voor of gedurende die aktiwiteit op 'n spesifieke punt van leer gerig word. Voorafbelading stel die fasiliteerder in staat om die deelnemers se denke en leer te rig terwyl hulle leer ervaar. Dit bied deelnemers die geleentheid om leer toe te pas tydens en na aktiwiteite.

S Beraming (*framing*) van die ervaring (1980's)

Beraming verwys na die manier waarop 'n spesifieke fasiliteerder 'n ervaring bekendstel. Drie tipes beraming is algemeen: fantasieberaming, realiteitsberaming en isomorfiëse beraming.

In *fantasieberaming* stel die fasiliteerder die aktiwiteit deur middel van 'n fiktiewe verhaal voor. 'n Klomp pale en toue word byvoorbeeld 'n spinnekop se web.

By *realiteitsberaming*, anders as by fantasieberaming, stel die fasiliteerder die toerusting en die scenario bekend net soos dit is, byvoorbeeld pale, buite perke en gras.

Isomorfiëse beraming word gebruik om die aktiwiteit in die werkplekscenario bekend te stel. Hierdie manier van beraming is baie geskik vir korporatiewe avontuuropleidingsprogramme wat ontwikkeling ten doel het, aangesien aktiwiteite en werksituasies dikwels spieëlbeelde van mekaar word (net soos die kliënt se gedrag).

S Indirekte voorafbelading van die ervaring (1990's)

Indien spesifieke probleme voortduur, word indirekte voorafbelading 'n moontlike metode van fasilitering. Alhoewel die deelnemer nie spesifiek daarop attent gemaak word wat die moontlike ervaringsareas is wat gereflekteer sal word nie, word die algemene scenario aan die deelnemer op so 'n wyse oorgedra dat moontlike areas van refleksie indirek gerig word.

3.12.2 Benaderings tot fasilitering

Die benadering tot die fasilitering word deur die literatuur as oplossinggebaseerde of probleem-gebaseerde fasilitering beskryf. Hierdie benaderings kan binne enige of alle van die bogenoemde fasiliteringstegnieke

toegepas word.

- S Oplossinggebaseerde fasilitering: Die fokus van vrae is gerig op oplossings, eerder as probleme en disfunksies.
- S Probleemgebaseerde fasilitering: Vrae word gerig op die probleme wat ondervind word en die idees oor die oplossing van die probleem wat ervaar word (Priest, 2000).

’n Opsomming van die tegnieke vir oplossinggebaseerde en probleemgebaseerde fasilitering word in tabel 3.1 weergegee.

3.13 GELDIGHEID VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDINGSPROGRAMME

Priest (2000b) som 30 studies op wat vanaf die 1980's tot 2000 onderneem is. In hierdie studies is daar bevind dat, indien korporatiewe avontuuropleidingsprogramme volgens spesifieke wetenskaplike kriteria ontwerp en uitgevoer is, dit as effektief en sinvol ervaar is. Aspekte van die navorsings-opsomming oor geldigheid het terrein, duur, fasiliteit, fasilitering en ontwerp ingesluit.

Ander vorige studies onderneem, ter bepaling van die invloed van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme op verskeie elemente, sluit die volgende in: Dutkiewicz en Chase (1991); Quinn en Vogle (1992); Wagner en Roland (1992); Ibbetson en Newell (1999); Burnett en James (1994); Mazany, Francis en Zumich (1997); Wagner en Campbell (1994) asook Wagner en Fahey (1992).

<u>PROBLEEMGEBASEERDE</u>	<u>OPLOSSINGGEBASEERDE</u>
<u>FASILITERING</u>	<u>FASILITERING</u>
Fokus op die vermindering van die "probleem".	Fokus op verheffing van die "oplossing".

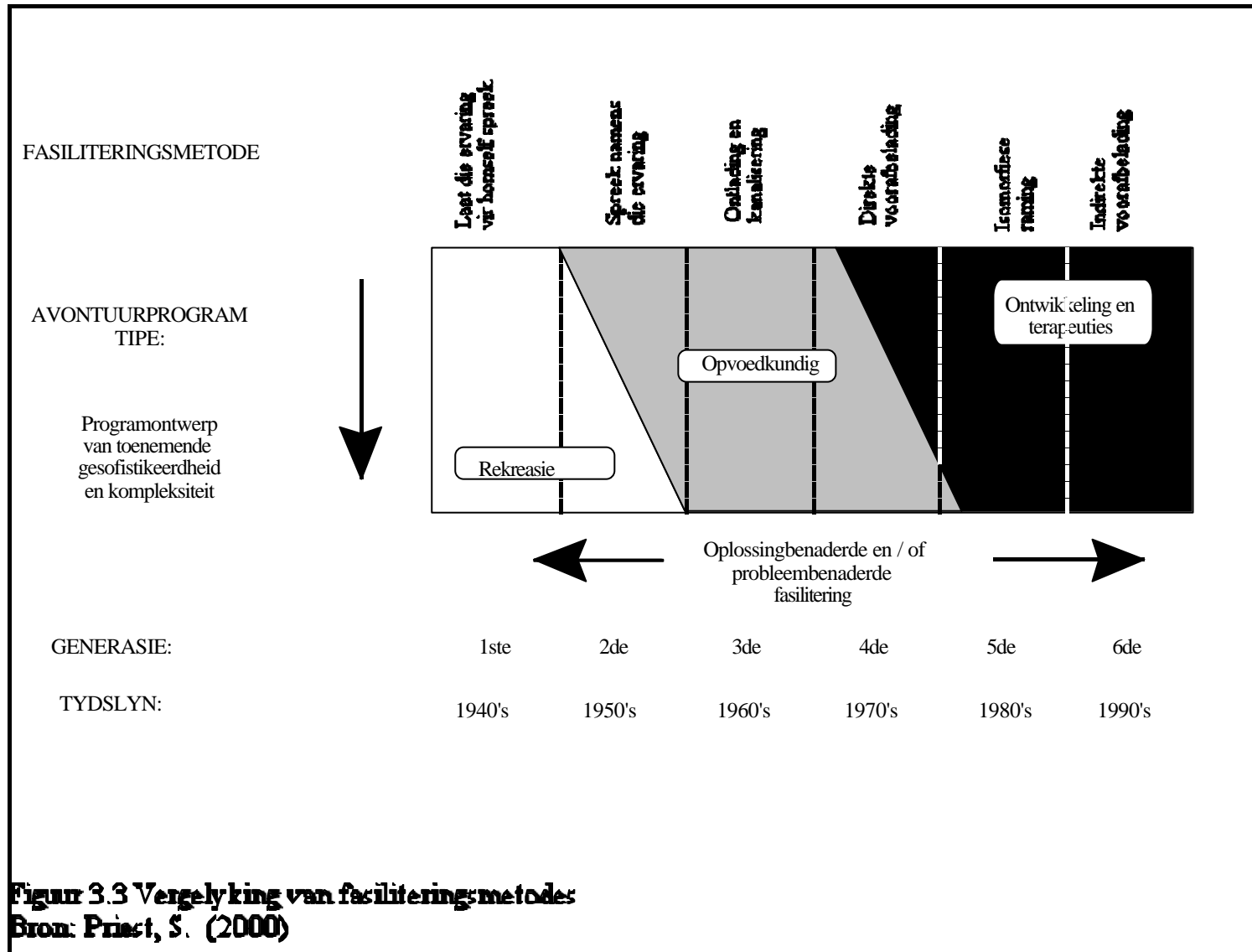
Beskou dit wat die kliënte "verkeerd" doen.	Beskou dit wat die kliënte "reg" doen.
Beklemtoon dit wat die kliënte nie wil hê nie.	Beklemtoon dit wat die kliënte wil hê.
Lig dit wat beter gedoen kan word uit.	Lig dit wat alreeds goed gedoen word uit.
Poog om negatiewe swakhede van die kliënt te elimineer.	Poog en positiewe sterkpunte van die kliënt te beklemtoon.
Stel belang in die redes waarom die probleem plaasvind (wat die probleem veroorsaak en handhaaf).	Stel belang in die tye wat die probleem nie bestaan nie (uitsonderings op die probleem).
Tabel 3.1: Probleemgebaseerde en oplossinggebaseerde fasilitering <i>Bron: Priest en Gass (1997a).</i>	

Alhoewel programme in lengte gewissel het (twee tot vier dae), het die resultate van die genoemde korporatiewe avontuuropleidingsprogramme, almal betekenisvolle, positiewe resultate op die volgende terreine vertoon:

- S versnelde ontwikkeling van spanne (Dutkiewicz en Chase, 1991; Mazany, Francis en Zumich, 1997)
- S die uitklaring van konflikterende rolle (Dutkiewicz en Chase, 1991; Wagner en Campbell, 1994)
- S beklemtoning van interpersoonlike vaardighede soos vertroue, selfbegrip en kommunikasie (Burnett en James, 1994; Dutkiewicz en Chase, 1991; Quinn en Vogl, 1992; Wagner en Campbell, 1994)
- S verhoogde bewustheid van die groep en die self (Burnett en James, 1994; Wagner en Fahey, 1992)
- S aanvaarding van verandering (Wagner en Fahey, 1992)
- S nie-kompeterende korporatiewe avontuuropleidingsprogramme meer effektief was as kompeterende programme (Ibbetson en Newell, 1999).
- S die fasiliteerder speel 'n kritieke rol in die sukses van die program (Wagner en Roland, 1992).

3.14 DIE SAMESTELLING VAN KORPORATIEWE AVONTUUROPLEIDINGSPROGRAMME

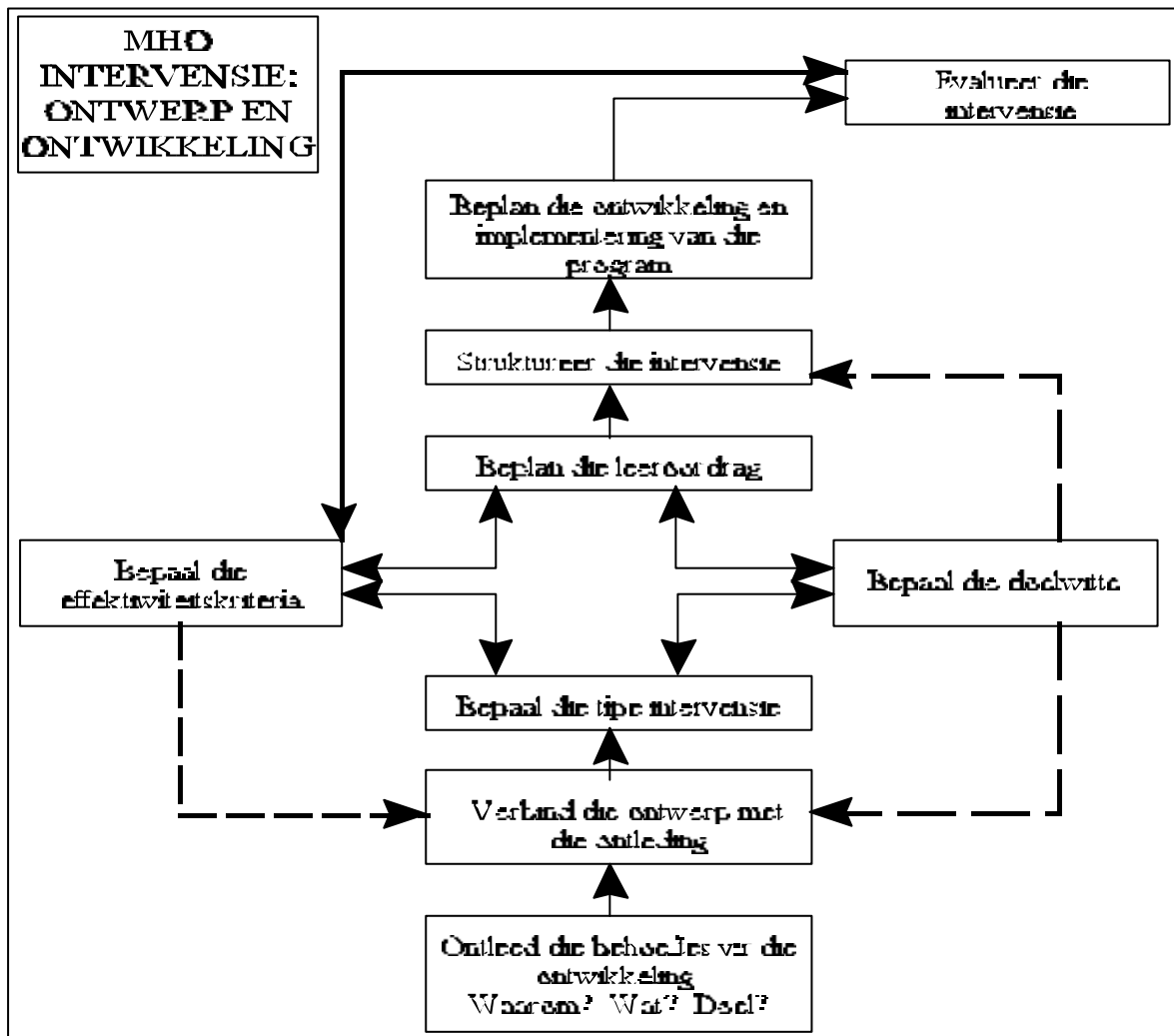
Groepe verskil en om hierdie rede moet spanontwikkelingsprogramme nie rigied wees nie (Francis en Young, 1979). Hierdie studie aanvaar die veralgemeende bevindinge dat effektiewe spanne lei tot meer effektiewe organisasies as gevolg van die ontwikkeling van vertrouwe en betroubaarheid, die neem van risiko's, verandering van die korporatiewe kultuur en motivering (Priest, 2000b). Wanneer intervensies ontwerp word, moet 'n proses soos voorgestel in die model in figuur 3.4, gevolg word om effektiewe ontwerp en intervensie te verseker.



Figuur 3.3 Vergelyking van fasiliteringsmetodes
Bron: Priest, S. (2000)

3.14.1 Intervensieontwerp

Figuur 3.4 beskryf die proses van ontwikkeling, aan die hand waarvan die stappe voorgestel word vir



Figuur 3.4 Menslike hulpbronnentwikkelingintervensie: Ontwerp en ontwikkeling
Bron: SAPS AEL Handleiding (s.j.)

die ontwerp van 'n effektiewe intervensie.

- *Ontleed die behoeftes vir die ontwikkeling*

Dit is in die eerste plek belangrik om die kliënt se behoeftes te bepaal voordat enige besluite ge-neem

kan word om die kliënt te probeer help. Soos by enige ander program, moet 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram volgens die kliënt se behoeftes saamgestel word (Priest, 2000b).

- *Verbind die ontwerp met die ontleding*

Eers nadat die behoeftes bepaal is, kan 'n ontwerp saamgestel word. Dit is wanneer daar besluit word watter tipe program nodig is. Vir die doel van hierdie navorsing, sou die keuse van 'n spanontwikkelingsprogram op hierdie punt geneem word.

- *Bepaal die tipe intervensie*

Nadat die behoeftes en die ontwerp in lyn gebring is, word die aard van die intervensie bepaal.

Voorbeelde van moontlike programme sou in hierdie geval 'n korporatiewe avontuuropleiding ontspanningsprogram of 'n -ontwikkelingsprogram wees. Bronson, Gibson, Kishar en Priest (1992) het bepaal dat korporatiewe avontuuropleidingsprogramme effektief is vir spanontwikkeling, en daarom 'n wetenskaplike keuse vir 'n spanontwikkelingsprogram kan wees.

As 'n mens die proses wat aanbeveel word beskou, is dit duidelik dat die besluit om 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram aan te bied slegs tydens hierdie stap van die ontwerp geneem kon word.

- *Bepaal die effektiwiteitskriteria*

Die uitkomste wat bereik moet word, word nou bepaal. Dit sal die manier bepaal waarop die program geëvalueer word en ook wanneer die evaluasie gedoen sal word. Die kriteria vir sukses word geformuleer sodat die evaluasie meetbaar en betekenisvol kan wees. Die kriteria vir die uitkomste kan ook aspekte soos inter- en intrapersoonlike verhoudings insluit. Hoewel kwantitatiewe evaluasietodes algemeen gebruik word, word kwalitatiewe evaluasie al meer gewild (Priest, 2000b).

- *Bepaal die doelwitte*

In hierdie stap van die proses word die fokus en rigting van die intervensie bepaal. Dit hou verband met die vorige stap. Die uitkomste wat geïdentifiseer is, bepaal nou die proses wat gedurende die intervensie self geïmplementeer moet word. In hierdie geval, kan die fokus die manier en die omvang wees waarop die fasilitering gedurende die korporatiewe avontuuropleidingsprogram gebruik sal word om die uitkomste te bepaal. Priest (2000b), en Priest en Gass (1997), het bevind dat 'n mengsel van fasiliteringstyle in hierdie besluitneming effektief is.

- *Beplan die leeroordrag*

Hierdie stap bepaal *wie* aan die program sal deelneem, en *waar* en *wanneer* die program sal plaasvind.

Die deelnemers sal bepaal word volgens die aard van die program. Vir 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram wat op ontwikkeling gerig is, stel Priest (2000b) voor dat professionele fasiliteerders en korporatiewe instruktors deel van die opleidingspan moet wees. Priest (1995) stel ook voor dat die deelnemers self as beveiligers (*belaying*) gebruik moet word, aangesien dit sal bydra tot die ontwikkeling van vertroue. Bestuurders kan selfs gevra word om met die fasilitering te help (Priest, Gass en Fitzpatrick, 1999).

Die plek van aanbidding van die program word deur verskeie faktore bepaal waarvan koste, afstand en beskikbare hulpbronne (byvoorbeeld aktiwiteite en akkommodasie) slegs enkele is. Priest (2000b) het bevind dat nie die terrein nie, maar wel die duur van die program, werklik 'n impak op die uitkoms van die program gehad het.

Ten einde te besluit oor *wanneer* 'n program moet plaasvind, is min navorsingsresultate vir korporatiewe avontuuropleidingsprogramme gevind. 'n Studie wat deur Ewert (1979) onderneem is, het bepaal dat 'n program wat die hele jaar duur, die effektiwiteit van die program sal verbeter. Verskeie voordele en nadele vir korporatiewe avontuuropleidingsprogramme gedurende die wintermaande word genoem. Die belangrikste aspek van hierdie studie is moontlik dat 'n koue weerstrategie vir

winterprogramme ontwikkel behoort te word. Dit is egter logies dat die programme beplan moet word vir tye wanneer die aktiwiteite wat gebruik gaan word, beskikbaar en uitvoerbaar is. Uitvoerbaarheid hang af van die weer en die tyd van die jaar.

- *Struktureer die intervensie*
 - Die strukturering van die *program* bepaal *hoe* 'n program onderneem behoort te word en dus waaruit die programinhoud moet bestaan. Gass, Goldman en Priest (1992) het bepaal dat die korporatiewe avontuuropleidingsprogram aan die volgende aspekte moet voldoen:
 - S parallelle strukture tussen die avontuurervaring en die werkplek (inhoud) ontwikkel
 - S te bepaal hoe die leer wat plaasvind die maatskappy se toekomstige behoeftes (kontinuiteit) sal beïnvloed
 - S leerders van geldige inligting en terugvoer rakende hul aksies en die gevolge van hul aksies te voorsien
 - S fisiese en emosionele veilige omgewings vir die deelnemers te skep
 - Vir die *duur* van die program, is daar bevind dat verskeie opsies effektief is. Priest (2000b) beskryf in figuur 3.3 die tipiese duur van 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram as tussen twee en vyf dae. Priest (1998b) het bevind dat eendagprogramme langer neem om totale voordele tot gevolg te hê. Twee studies wat deur Priest en Lesperance (1994) onderneem is, toon dat tweedagprogramme spanoptrede betekenisvol verbeter het. Carlson en McKenna (2000) het ook tweedagprogramme vir Australiese liggaamsopvoedingonderwysers bestudeer en het na afloop van die programme op verskeie gebiede baie meer bewustheid by die deelnemers waargeneem. Wagner en Fahey (1992) het gepoog om 'n program van twee en 'n halwe dag te gebruik om werkgroepbewustheid en aanvaarding van verandering onder deelnemers te bevorder, en hulle het bevind dat dit sinvol verbeter

het. Bronson et al (1992) het die effektiwiteit van 'n avontuuropleidingsprogram van drie dae geëvalueer en het bevind dat die eenheid, binne twee maande na die program, sinvolle verbetering in agt van die tien items op die spanontwikkelingsinventaris getoon het. Teaff en Kablach (1987) het die voordele van 'n avontuurprogram vir jongmense (tussen 11 en 18 jaar) wat oor 30 dae gestrek het, beskryf. Onafhanklikheid, belonings en verskeidenheid was bevredigend.

- Die volgende stap met betrekking tot intervensie is om die *aktiwiteite* wat in die program ingesluit moet word, te bepaal. Die volgende riglyne behoort in ag ge-neem te word:

- S Die verloop van die aktiwiteite is belangrik vir die sukses van die program. Die literatuur doen aan die hand dat die program met 'n bekendstelling moet begin (SAPS AEL Handleiding, s.j.), wat administratiewe aktiwiteite (doelwitte en verwagtinge, terugvoerprosesse en bekendstellings) kan insluit.
- S Die aspekte van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme waarop klem behoort te val, sluit vertroue, aanvaarding, geloofwaardigheid, ver-troulikheid, betroubaaahied en aanmoediging in.
- S Die fisiese aard van die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme, wat die gebruik van aanraking (persoonlike ruimte) en aktiewe besorgdheid behels, is ook belangrik vir die ontwikkeling van vertroue en die neem van risikos (Priest, 2000b).
- S Nog aspekte wat oorweging benodig, is *kulturele identiteit* (Purdie, Neill en Richards, 2001)
- S Verder behoort die emosionele en fisiese behoeftes en vermoëns van die deelnemers ook aandag te geniet.
- S Laastens is daar voorgestel dat die deelnemers aan die programme almal lede van een werkseenheid of afdeling wat saamwerk, behoort te wees (Priest en Lesperance, 1994).

Peeters (ongepubliseerd) het tot die slotsom gekom dat die keuse van die terrein, die volgorde, die fasilitering, die duur van die program en die terugvoer alles noodsaaklik is vir die effektiwiteit van die program. Indien hierdie aspekte aangeraak is, het die meeste deelnemers die program as 'n lewenslange leerervaring ervaar.

- *Beplan die ontwikkeling en implementering van die program*

Tydens die beplanning en die werklike implementering, is dit noodsaaklik dat die fasiliteerder 'n spesifieke prosedure met spesifieke reëls moet volg. Hierdie prosedures word beskryf as vier fases van spelsessies, naamlik beplanning, bekendstelling, aksie en terugvoer/prosesserings (Ringer, 1992).

Cacioppe en Adamson, soos aangehaal in Burnett en James 1994, bied 'n model met vier stappe aan vir die ontwerp van avontuurontwikkelingsprogramme:

- S 'n Probleem of uitdaging, met spesifieke hulpbronne, beperkinge en tydskedules, word voorgehou.
- S Deelnemers poog om die probleem op te los deur die gebruik van vorige ervaring, kennis en die gesamentlike vermoëns van die groep.
- S Die taak word hersien deur 'n proses van terugvoer, analise en refleksie.
- S Konsepte, idees en prosedures word geformuleer en veralgemenings word gemaak om toekomstige probleme op te los.

Dit beteken dat die fasiliteerder vooraf moet weet watter aktiwiteit gedoen moet word en wat die reëls en opdragte behels. Die instrukteur moet dan beskikbaar wees om die aktiwiteit waar te neem sonder om in die proses in te meng of enige persoonlike kwessies op die groep af te dwing.

Fasilitering of refleksie behoort volgens die reëls van fasilitering van die program, soos in afdeling 3.12 en afdeling 3.13 beskryf is, gedoen te word. Ingeslote aktiwiteite behoort gekies te word en volgens die waarskynlikste uitkoms vir daardie aktiwiteit georden te word.

Priest (2000b) het bevind dat uitkomst vir spanontwikkeling die beste bereik is deur die gebruikmaking van groepgeoriënteerde aktiwiteite soos sosialisering, groepinisiatiewe, groep-toetse en laetou aktiwiteite (met beveiliging). Individueelgeoriënteerde aktiwiteite, soos oriënte-ring, hoëtoe aktiwiteite en touklim (met deelnemer beveiliging), is bevind om sterk ondersteuningsaktiwiteite te wees, met dien verstande dat die individueelgeoriënteerde aktiwiteite deur ten minste twee dae van groepaktiwiteite voorafgegaan is, sodat die individueelgeoriënteerde aktiwiteite 'n sterk spanwerkbasis kon skep.

Dit wil dus voorkom asof aktiwiteite as uitkomst die verbetering van kommunikasie, beplanning, samewerking en vertroue (wat aanvaarding, aanmoediging, vertroulikheid, betroubaarheid en geloofwaardigheid insluit), moet nastreef (SAPS AEL Handleiding, s.j.). Al die moontlike uitkomst (verbetering van kommunikasie, beplanning, samewerking en vertroue) behoort dus in a korporatiewe avontuuropleidingsprogram ingesluit en nagestreef te word, sodat inter- en intrapersoonlike verhoudings van die deelnemers kan ontwikkel (Priest, 2000b).

Afhangende van die terrein, mag ander administratiewe take voor die werklike aanvang van, en tydens die verloop van die aktiwiteit, nodig wees. Dit mag aspekte insluit soos die lewering van voedsel, water en toerusting asook die opstelling van die aktiwiteite (veral in gevalle waar ver-skuifbare aktiwiteite gebruik word).

- *Evalueer die intervensie*

Die evaluering van die effektiwiteit van die intervensie behoort die laaste stap van die oorspronklike intervensie uit te maak. Dit stel die programbestuurder in staat om die inhoud van die program vir toekomstige gebruik te assesser en moontlik te verander. Dit is ook nodig om te weet hoe om 'n opvolgprogram van stapel te stuur (wat noodsaaklik is vir die langtermyn-sukses van die program (Bramwell, Houle, Villeneuve en Priest, 1997; Priest en Lesperance, 1994). Tabel 3.2 mag 'n nuttige instrument wees vir die strukturerings van 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram.

3.15 OPSOMMING

Hierdie hoofstuk bied 'n oorsig oor die literatuur waarbinne korporatiewe avontuuropleiding ontwikkel en aangebied word. As teoretiese grondslag, is kognitivisme en behaviorisme as paradigmas bespreek, sodat die aktiwiteit (behaviorisme) en kognitiewe leerproses (kognitivisme) van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme, tesame met ervaringsleerteorie, verstaan kan word.

Aangesien korporatiewe avontuuropleidingsprogramme hoofsaaklik gebruik word vir spanontwikkelings, is die konsepte van spanne en spanontwikkeling ook uitgelig.

Korporatiewe avontuuropleidingsprogramme bestaan uit aktiwiteite, en maak staat op fasiliteerders, wat die prosessering van aktiwiteite help fasiliteer, sodat leer kan plaasvind. In korporatiewe avontuuropleiding is verskillende vorme, vlakke, fokusse en doelwitte bespreek. Vorige navorsing is opgesom om die voorkomsgeldigheid te bepaal en 'n model vir die ontwerp van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme is bespreek.

Met die voltooiing van hierdie hoofstuk is die derde literatuurdoelwit van hierdie studie bereik.

Tabel 3.2. Algemene eienskappe van 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram

Bron: Priest (2000b)

Programtipe	Ontspanning	Opvoedkundig	Ontwikkeling	Terapie
Primêre doel	verander gevoelens	verander denke	verander funksionele optrede	verander destruktiewe gedrag
Aanwending	universeel, almal	dwarsdeur die organisasie	heelgroep (span)	pare of individue
Aksiegebeure	pas klaar	pasgemaak	op bestelling gelewer	uniek en oorspronklik
Ervaringsleersiklusse	beklemtoning van aksie	refleksie bygevoeg	leeroordrag	ondersteunde oordrag
Organisatoriese ontwikkelingsdoelwitte	ontkoppel	bewus en verbandhoudend	goed geïntegreer	foutvrye verband
MHO se rol	kan afwesig wees	mag waarneem	behoort te help met fasilitering	moet ook fasiliteer
Organisatoriese bedoeling	geen ordeverandering	eerste ordeverandering	tweede ordeverandering	derde ordeverandering
Organisatoriese impak	geen	slegs individueel	stelsel (individueel)	stelsel en individueel
Tipiese duur	'n halwe tot twee dae	een tot drie dae	twee tot vyf dae	drie tot tien dae
Koste per kliënt	R400/programdag	R800/programdag	R1500/programdag	R4000/programdag
Aantal kliënte	20 - 1000	10 - 100	5 - 20	1 - 10
Fasiliteerder : deelnemer verhouding	1 : 20	1 : 10	1: 5	1 : 2 (min.=2)
Tyd vir diagnose	geen	een uur	'n halwe dag	'n volle dag
Ontwerptyd	een uur	'n halwe dag	'n volle dag	'n aantal dae
Persentasie aktiwiteite	100%	75%	50%	25%
Persentasie terugvoer	0%	25%	50%	75%
Selfstandigheid	geen (staan alleen)	verskuif van MH	versterker/opvolg	deurlopende werk
Vaardighede van fasiliteerder vereis	geen (geen nodigheid vir formele fasilitering)	kanalisering, bespreking	direkte voorafbelading, isomorfiëse beraming	oplossinggebaseerde, paradoks, dubbelbinding

4.1 DOELWITTE VAN DIE EMPIRIESE ONDERSOEK

Hierdie hoofstuk bespreek die raamwerk van die empiriese ondersoek volgens hoofstuk 1 se navorsingsontwerp.

In hoofstuk 1 is die volgende empiriese doelwitte geformuleer:

- Om 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram met hoë voorkomsgeldigheid saam te stel.
- Om die sin vir koherensietellings van polisieledes wat aan 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram deelneem te bepaal.
- Om die persone sin vir koherensietellings van die deelnemers met behulp van die lewensoriëntasievraelys, te bepaal
- Om die vyf deelnemers met hoogste sin vir koherensietellings te bepaal
- Om die vyf deelnemers met laagste sin vir koherensietellings te bepaal
- Om die ervarings, gebaseer op die domeine van hul kognitiewe, konatiewe en affektiewe terugvoer, van polisieledes wat aan 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram deelgeneem het, te bepaal.
- Om te bepaal wat die ooreenkomste en verskille tussen die sin vir koherensietellings van polisieledes wat aan 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram deelgeneem het, en dié lede se ervaring van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram.

Hierdie doelwitte word nou binne die navorsingsontwerp (hoofstuk 1) ondersoek volgens die volgende stappe:

- Stap 1: Seleksie van die populasie en steekproef (hoofstuk 4).
- Stap 2: Saamstel en bespreking van en redes vir die meetinstrumente (hoofstuk 4).
- Stap 3: Bespreking van die prosedures en verwerking van data vir die data-insameling (hoofstuk 4).
- Stap 4: Bespreking van die prosessering van ingesamelde data (hoofstuk 4).

- Stap 5: Formulering van 'n sentrale tesis (hoofstuk 4).
- Stap 6: Rapportering en interpretering van die resultate (hoofstuk 5).
- Stap 7: Formulering van die slotsom (hoofstuk 5).
- Stap 8: Bespreking van die tekortkominge van die navorsing (hoofstuk 6).
- Stap 9: Formulering van aanbevelings (hoofstuk 6).

4.2 SELEKSIE VAN DIE POPULASIE EN STEEKPROEF

Die eerste stap in die empiriese studie is die bepaling van die populasie en die steekproef. Steekproewe kan bepaal word deur 'n niewaarskynlikheid- of 'n waarskynlikheid steekproef-neming.

4.2.1 Niewaarskynlikheid steekproefneming

Niewaarskynlikheid steekproefneming sluit die volgende metodes in:

- *Lukrake, toevallige of gerief steekproefneming*: Die verkryging van enige gevalle op enige manier wat gerieflik is
- *Kwota steekproefneming*: Die verkryging van 'n voorafbepaalde aantal gevalle van verskeie voorafbepaalde kategorieë wat die diversiteit van die populasie reflekteer deur middel van lukrake metodes
- *Doelbewuste steekproefneming*: Die verkryging van alle moontlike gevalle wat by die spesifieke kriteria pas deur die gebruik van verskeie metodes
- *Sneeubal steekproefneming*: Die verkryging van gevalle, deur verwysing uit een of 'n paar gevalle te verkry, en daarna weer verwysings uit daardie gevalle te verkry
- *Afwykendegeval steekproefneming*: Die verkryging van gevalle wat in groot mate verskil van die dominante patroon
- *Sekwensiële steekproefneming*: Die verkryging van gevalle totdat daar geen bykomende inligting of nuwe kenmerke voorkom nie. Sekwensiële steekproefneming word dikwels saam met ander metodes gebruik, en
- *Teoretiese steekproefneming*: Die verkryging van gevalle wat sal help om kenmerke aan die

lig te bring wat belangrik is vir 'n sekere plasing of onderwerp (Neuman, 2000).

4.2.2 Waarskynlikheid steekproefneming

Waarskynlikheid steekproefneming sluit die volgende metodes in:

- *Eenvoudige, willekeurige steekproefneming*: 'n Akkurate steekproefnemingsraamwerk word ontwikkel en elemente uit die steekproefraamwerk word volgens 'n wiskundige willekeurige prosedure geselekteer en dan word die presiese element wat vir insluiting in die steekproef geselekteer is, vasgestel
- *Sistematiese steekproefneming*: Kom ooreen met eenvoudige steekproefneming, maar in plek daarvan dat daar 'n lys van willekeurige nommers gebruik word, word 'n steekproefnemingsinterval die kwasiwillekeurige seleksiemetode
- *Gelaagde steekproefneming*: Die populasie word op grond van bykomende inligting in subpopulasies (strata) verdeel. 'n Willekeurige steekproef word dan uit elke subpopulasie geneem om die finale steekproef te vorm
- *Tros steekproefneming*: Die navorser groepeer data op 'n lukrake wyse in trosse, en selekteer dan lukraak spesifieke elemente uit die gekose trosse (Neuman, 2000).

4.2.3 Seleksie van die steekproefnemingsmetode

Vir die doel van hierdie studie word die aanvanklike groepe van deelnemers deur middel van 'n *lukrake niewaarskynlikheid steekproefnemingsmetode* geselekteer, gebaseer op groepe wat die behoefte uitspreek om 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram by te woon. In die volgende stap word die *sekwensiële steekproefnemingsmetode* gebruik ten einde die proefpersone met wie onderhoude gevoer sal word, te bepaal. Tydens die sekwensiële steekproefneming sal vyf deelnemers wat die hoogste tellings op die lewensorientasievraelys behaal, geselekteer word. Die vyf deelnemers wat die laagste tellings op die lewensorientasievraelys behaal, sal ook geselekteer word.

4.2.4 Populasie en steekproef vir die navorsing

Vir die doel van hierdie studie is die aanvanklike groepe deelnemers deur middel van 'n lukrake newaarskynlikheid steekproefnemingsmetode geselekteer, gebaseer op groepe wat die behoefte uitgespreek het om 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram by te woon. Dit is gedoen sodat die sekwensiële steekproefnemingsmetode uiteindelik gebruik kon word om te bepaal met watter persone onderhoude gevoer sou word. Aangesien baie min bykomende inligting na afloop van die onderhoude na vore gekom het, is vyf deelnemers per subgroep (hoë en lae sin vir koherensie) geselekteer.

Die populasie vir die ondersoek het onderskeidelik bestaan uit twee groepe van 15 en 30 lede elk van eenhede van die Suid-Afrikaanse Polisiediens (SAPD) wat werksaam is in die Gauteng-Noord area by die Pretoria Kommunikasiedienste en die Silverton Polisiestasie.

Die sin vir koherensievraels (lewensorientasievraels) en die biografiese data is deur alle lede van die twee eenhede voltooi wat werklik die korporatiewe avontuuropleidingsprogram bygewoon het (11 en 26). Die steekproefgrootte is daarom bereken as 37 ($n=37$). Die steekproefgrootte vir die kwalitatiewe toetse was tien ($n=10$).

4.3 MEETINSTRUMENTE

Die korporatiewe avontuuropleidingsprogram wat saamgestel is, en deelnemers se ervarings word vervolgens geanaliseer, asook die lewensorientasievraels, en die onderhoud wat vir die ondersoek gebruik is.

4.3.1 Die korporatiewe avontuuropleidingsprogram

In hoofstuk 3 het die aard van 'n geldige korporatiewe avontuuropleidingsprogram uit die literatuuroorsig na vore gekom, met die klem op ontwikkeling. Die program wat vir hierdie studie gebruik word is aan die hand van die riglyne wat in hoofstuk 3 uiteengesit is, saamgestel. Die spesifieke aspekte wat oorweeg word, is die terrein, duur, kompetendheid, fasilitering, doelwitte, deelnemers

en die aktiwiteite wat aangebied word.

4.3.1.1 Terrein

Navorsing het getoon dat die terrein nie 'n groot impak op die uitkomst van die program het nie, daarom is 'n terrein wat naby die steekproefgroep geleë is, gekies.

4.3.1.2 Duur

Navorsing het getoon dat enige ontwikkelingsprogram binne twee tot vyf dae aangebied moet word. Hierdie program is vir twee dae ontwerp.

4.3.1.3 Deelnemers

Die literatuur doen aan die hand dat 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram vir ontwikkelingsdoeleindes 'n volledige werkgroep behoort in te sluit. Twee groepe word gebruik. Een groep bestaan uit 15 deelnemers. Die tweede groep bestaan uit 30 deelnemers. Hoewel die tweede groep effens groter is as die voorgestelde 20 persone, is alle lede van die groep toegelaat om deel te neem, aangesien hulle almal deel is van dieselfde werkgroep.

4.3.1.4 Aktiwiteite

Twee soortgelyke programme met verskeie aktiwiteite is aangebied. Die aktiwiteite is uitgekie uit die opleidingsterrein se beskikbare aktiwiteite. Die aktiwiteite is sodanig uitgekie sodat al vier die oorkoepelende aspekte van kommunikasie, samewerking, beplanning en vertroue, soos bespreek in afdeling 3.13.1.8, ingesluit word. Die gekose aktiwiteite, volgens orde van insluiting, asook die inhoud van die program, word vervolgens bespreek.

★ Caterpillar

Omskrywing en instruksies: Vir die afhandeling van die Caterpillar, word drie karmatjies, twee planke van ongeveer een meter lank, en twee motorbande (14 duim) aan die deelnemers oorhandig. Deur middel van beraming, word die Caterpillar as 'n landmynveld voorgestel.

Doel: Die doel is dat die hele groep met die gegewe stukke toerusting, die landmynveld te oor-kruis, en terselfdertyd al hul toerusting saam te neem.

Moontlike uitkomst: Die Caterpillar dien as 'n aktiwiteit waartydens aspekte van kommunikasie, beplanning en samewerking, sterk na vore kan kom

★ Hangbrug

Omskrywing en instruksies: Vir die doeleindes van die Hangbrug, word 'n vaste struktuur gebruik wat uit 'n paal sowat vier meter bo die grond geanker is, met motorbuitebande wat aan toue hang, ongeveer 50 sentimeter uitmekaar en een meter bo die grond.

Doel: Die doel is dat die hele groep die Hangbrug oorkruis, sonder dat enige deelnemer die grond mag raak.

Moontlike uitkomst: Die moontlike uitkomst sluit in samewerking, ondersteuning, vertroue, beplanning en kommunikasie

★ Banderuil

Omskrywing en instruksies: Die groep word 'n stel van vyf genommerde motorbande van verskillende groottes, tussen drie stellases, voorsien.

Doel: Die doel is dat die groep die bande, wat opmekaar gestapel is, tussen die drie stellases verskuif, sonder om ooit 'n band met 'n hoër nommer bo-op 'n band met 'n laer nommer te plaas, totdat die bande weer 'n stapel op 'n ander stellase as die oorspronklike stellase vorm.

Moontlike uitkomst: Die moontlike uitkomst sluit in samewerking, ondersteuning, leidingneming, beplanning en kommunikasie

★ Vertrouensroete

Omskrywing en instruksies: Die groep word in pare ingedeel. Een deelnemer van elke paar word geblinddoek. `n Spesifieke roete word aan die tweede deelnemer aangedui.

Doel: Die doel is dat die “blinde” deelnemer deur die “siende” deur die aangeduide roete lei.

Moontlike uitkomst: Die moontlike uitkomst sluit in samewerking, ondersteuning, vertroue, leidingneming en kommunikasie

★ “Mole Metse” (vuur en water)

Omskrywing en instruksies: Die groep word in twee verdeel. Die eerste groep word die vaste struktuur waaraan `n konka aan die een kant, en `n waterkan aan die ander kant van `n paal wat in die middel balanseer, gewys. Gras, hout, water en vuuraanstekers word ook aan die groep gewys

Doel: Die doel is dat die eerste groep moet vuur maak in die konka, terwyl water in die waterkan ingegooi word. Die water moet swaar genoeg wees ten einde die konka te lig, om `n tou wat bo-oor die konka gespan is, af te brand. Sodra die eerste groep sukses behaal, herhaal die tweede groep die aktiwiteit.

Moontlike uitkomst: Die moontlike uitkomst sluit in samewerking, ondersteuning, leiding-neming, beplanning en kommunikasie

★ Spanprojek

Omskrywing en instruksies: Die span word `n aantal take gegee wat binne `n uur afgehandel moet word.

Doel: Die doel is dat die groep, wat in twee opgedeel is, die aktiwiteite, naamlik `n boom afsaag, `n naamlys van hul groep opstel, vuurmaak en koffie daarop maak, `n gespande tou afbrand deur nog `n vuur te maak, `n halsband ontwerp en maak wat die span se waardes verteenwoordig. Die afsluitingsaktiwiteit is dat twee verteenwoordigers van die groep `n aantal mopaniewurms moet eet.

Moontlike uitkomst: Die moontlike uitkomst sluit in samewerking, ondersteuning, leiding-neming, beplanning en kommunikasie.

Hierdie aktiwiteite verteenwoordig die belangrikste tipe aktiwiteite wat op grond van vorige navorsing

in 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram ingesluit behoort te word.

4.3.1.5 *Kompetisie*

Hoewel sekere van die aktiwiteite die groepe toelaat om binne die program teen mekaar mee te ding, is die uitkoms en doelwit van die program nie om te sien watter groep wen nie.

4.3.1.6 *Fasilitering*

Die literatuur doen aan die hand dat 'n gelyke verhouding tussen aktiwiteite en fasilitering gedurende die program aangewend word. Presiese meting van die tyd wat aan aktiwiteite en fasilitering spandeer is, is egter nie gedoen nie. Hierdie verhouding verteenwoordig dus net 'n geskatte verhouding vir hierdie ondersoek.

Die fasiliteerders is almal opgeleide menslikehulpbronpersoneel binne die hulpprofessies van die SAPD. Geen funksionele werknemers van die eenhede word formeel as fasiliteerders gebruik nie.

Die fasiliteringsmetodes wat gebruik is, sluit in refleksie, kanalisering, direkte voorbelading en beraming.

Die terugvoer ontvang vanaf die deelnemers na afloop van die program, was hoofsaaklik positief, en in lyn met vorige navorsing. 'n Totaal van 85 uit die 405 response was op die program gerig (sien tabel 5.13). Terugvoer het gewissel vanaf ontspannend, leersaam, frustrerend, opwindend en algemene positiewe stellings.

Soos reeds aangedui, is die programme opgestel en aangebied in lyn met vorige navorsing en validasiestudies. Die ondersoek maak as gevolg van die insluiting van die nodige elemente, as-ook die reaksie en terugvoer van die deelnemers, aanspraak op voorkomsgeldigheid vir hierdie program.

4.3.2 **Lewensoriëntasievraelys**

Die enigste gestandaardiseerde meetinstrument wat vir hierdie navorsing gebruik is, is die lewensoriëntasievraelys. Antonovsky (1987) het die lewensoriëntasievraelys gebaseer op die paradigma van salutogenese (met 'n teoretiese grondslag uit die behaviorisme en die humanisme (Fourie, 2000)). Die lewensoriëntasievraelys is ontwikkel om drie sentrale temas van sin vir koherensie te meet, naamlik verstaanbaarheid, hanteerbaarheid en sinvolheid. Die vraelys word nou in meer detail bespreek.

4.3.2.1 Ontwikkeling en rasionaal van die lewensoriëntasievraelys

Ten einde die lewensoriëntasievraelys te ontwikkel, het Antonovsky (1987) twee kriteria vir proefpersone ontwikkel. In die eerste plek moes 'n proefpersoon ernstige trauma ervaar het en die trauma moes 'n drastiese invloed op sy of haar lewe gehad het. Voorbeelde van sulke ingrypende trauma is fisiese gebrek, verlies van 'n geliefde, finansiële probleme of aanhouding in 'n konsentrasiekamp.

In die tweede plek moes ander persone kon sien dat die getraumatiseerde, ten spyte van die probleme wat hy of sy ervaar het, steeds besonder goed funksioneer.

Vrae is ontwikkel en onderhoude is met die geïdentifiseerde getraumatiseerde deelnemers gehou. Die vraelys is saamgestel deur mense se response tydens onderhoude op 'n tienpuntskaal aan te teken. Die tienpuntskaal het lae sin vir koherensie verteenwoordig indien 'n lae telling (1-3) behaal is, terwyl 'n hoë sin vir koherensie geag is indien 'n hoë telling (8-10) behaal is.

Uit die aanvanklike steekproefgroep in Antonovsky se navorsing is 30 manlike en 21 vroulike proefpersone tussen die ouderdomme van 21 en 90 jaar gebruik.

Die rasionaal van die lewensoriëntasievraelys is om die individue se plasing op die siekte-welstand kontinuum te bepaal (Marais, 1997, p.74). Hoe hoër 'n persoon se telling, hoe hoër die sin vir koherensie. Hoe hoër die sin vir koherensie, hoe kleiner is die moontlikheid dat die persoon situasies as bedreigend sal ervaar of hoe minder is die kans dat die situasies ang sal veroorsaak.

4.3.2.2 *Omskrywing van die lewensorientasievraelys*

Die lewensorientasievraelys bestaan uit 29 items. Respondente kan op elkeen van hierdie items volgens 'n Likertskaal (1-7) reageer. Die respons behoort die respondent se beste beskrywing op daardie spesifieke vraag te wees.

Die vrae is in drie kategorieë verdeel vir die drie konstrakte van sin vir koherensie:

- Verstaanbaarheid (11 items)
- Hanteerbaarheid (10 items)
- Sinvolheid (ag 8 items)

4.3.2.3 *Afneem van die lewensorientasievraelys*

Die lewensorientasievraelys kan in groepe of individueel afgeneem word. Die afnemer moet net die vraelys en die antwoordblad aan die respondente verskaf, waarna die respondent die instruksies self kan lees. Die respondent behoort op al 29 items te reageer deur op die sewepuntskaal aan te dui waar hy of sy hom- of haarself beskou. Die besluit word gemaak op grond van die verskillende beskrywings vir elk van die toepaslike vrae. Nadat al die vrae beantwoord is, word die antwoorde nagesien deur al die tellings wat die respondent gemerk het, vir elk van die drie subskale saam te tel. Wanneer die tellings vir die drie subskale bymekaar getel word, word 'n totale sin vir koherensietelling vir die respondent bepaal. Dit is belangrik om te onthou dat 13 van die tellings eers omgekeer (vrae is negatief geformuleer) moet word ten einde die waardes daarvan te bepaal.

4.3.2.4 *Analise en interpretasie van die lewensorientasievraelys*

By die analisering van die lewensorientasievraelys, moet die volgende vyf stappe gevolg word:

Stap 1. Dertien van die items is negatief geformuleer - dit beteken dat die telling omgekeer moet word voordat dit bygereken kan word. Hierdie items is nommers 1, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 14, 16, 20,

23, 25 en 27.

Stap 2. Die waardes van 11 items, naamlik items 1, 3, 5, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 24 en 26, word saamgetel om **verstaanbaarheid** te bereken.

Stap 3. Die waardes van 10 items, naamlik items 2, 6, 9, 13, 18, 20, 23, 25, 27 en 29, word saamgetel om **hanteerbaarheid** te bereken.

Stap 4. Die waardes van die res van die items (agt in totaal), naamlik items 4, 7, 8, 11, 14, 16, 22 en 28 verteenwoordig **sinvolheid**.

Stap 5. Die **sin vir koherensietelling** is die som van al drie die tellings.

Die respondent se totale telling verteenwoordig 'n omvattende oorsig van die respondent se sin vir koherensie. Elk van die drie subtellings mag ook volgens hul spesifieke bydraes tot die sin vir koherensie geïnterpreteer word. Die totale telling kan wissel tussen 29 en 203. Die subtelling vir verstaanbaarheid kan wissel tussen 11 en 77, die subtelling vir hanteerbaarheid tussen 10 en 70 en die subtelling vir sinvolheid tussen 8 en 56.

Antonovsky (1979) het aanvanklik aangedui dat die subtellings afsonderlik geïnterpreteer kan word. Nadat hy die konsep verder ontwikkel het, het hy egter aangedui dat die sin vir koherensie eerder as totale konsep beskou moet word en dat die subtellings van die lewensorientasievraelys dus nie apart geïnterpreteer behoort te word nie (Antonovsky, 1987). In hierdie studie word die totale telling dus as verteenwoordigend van die konstruk geïnterpreteer.

Die lewensorientasievraelys word direk van die routelling wat behaal is geïnterpreteer. Geen verdere statistiese prosesse, byvoorbeeld, standaardtellings, word bereken nie.

4.3.2.5 *Geldigheid en betroubaarheid van die lewensorientasievraelys*

- S Die *geldigheid* van 'n meetinstrument word gedefinieer as die mate waartoe die instrument meet wat dit veronderstel is om te meet (Plug, Meyer, Louw en Gouws, 1986, p.117). Kerlinger (1988, p. 417) vra 'n vraag wat dikwels oor geldigheid gevra word, naamlik: "Are we measuring *what* we think we are measuring?" Geldigheid handel dus oor dit wat gemeet word - is die veranderlikes wat beskryf word werklik die veranderlikes wat gemeet word?
- S *Betroubaarheid*. Plug et al (1986, p. 42) definieer die betroubaarheid van 'n meetinstrument as "die afwesigheid van foutmeting of foutafwyking". Kerlinger (1988) stel betroubaarheid gelyk aan terme soos afhanklikheid, stabiliteit, konsekwentheid, voorspelbaarheid en akkuraatheid.

Antonovsky (1987) het verskeie studies onderneem of na verskeie studies verwys wat die geldigheid en/of die betroubaarheid van die lewensorientasievraelys bepaal het.

- S Dana en ander (1985) in Antonovsky (1987) het in 'n steekproef van 172, 'n korrelasie van 0,72 tussen die lewensorientasievraelys en Rumbaut se vraelys met 22 items vir die meting van sin vir koherensie, bepaal.
- S Studies met 'n Israelitiese nasionale steekproef, produksiewerke in New York (Staat), voorgaande VSA-studente (verskeie groepe), Israelitiese weermagoffisiere (verskeie groepe) en gesondheidsamptenare (verskeie groepe), het almal hoë Cronbach alfatellings (tussen 0,879 en 0,933) getoon. 'n Ander veelseggende faktor aangaande die lewensorientasievraelys se betroubaarheid word in die standaardafwykingtellings verteenwoordig wat wissel tussen 17,02 en 21,98 (wanneer die twee studies met die hoogste en die laagste standaardafwykings uitgelaat word - dus uit nege studies). Hierdie standaardafwyking is bereken in homogene groepe asook groepe wat kultureel verskillend is. Dit beteken dus dat deelnemers se tellings op die lewensorientasievraelys tydens 'n hertoets slegs 'n maksimum van tussen 17,02 en 21,98 punte sal verskil vanaf die wiskundige gemiddeld van hulle voorttoetstellings.
- S Rumbaut (1983) se studies, soos deur in Antonovsky (1987) beskryf, rapporteer betroubaarheidskoëffisiënte van 0,90 en 0,88 onderskeidelik.

Antonovsky (1987) dui aan dat die konstante hoë Cronbach alfatellings, wat wissel vanaf 0.84 tot 0.93,

die interne konstantheid en betroubaarheid van die lewensorientasievraelys, bevestig.

Sommige van die ander studies wat onderneem is om die betroubaarheid en/of geldigheid van die lewensorientasievraelys te bepaal, sluit die volgende in.

- S Mendell, Bergenius en Langius (2001) het die maniere bestudeer waarop pasiënte die perifere vestibulêre afwykings verwerk het deur hul sin vir koherensie te meet (verkorte skaal) 13 items) soos deur Antonovsky (1987) geïdentifiseer. Op hierdie skaal het hulle pasiënte op grond van navorsing in drie groepe verdeel, naamlik swak (35-60), gemid-delde (61-75) en sterk sin vir koherensie (76-90). Hulle het 'n Cronbach alfa van 0,85 bepaal.
- S Wolff en Ratner (1999) het die verhouding tussen stres, sosiale ondersteuning en sin vir koherensie bestudeer. Hulle het ook die 13-item sin vir koherensievraelys gebruik. Die moontlike tellings het egter van dié in die studie deur Mendel et al (2001) verskil. Die hoogste moontlike telling wat in hierdie studie behaal kon word, was 78 (in teenstelling met die 90 uit Mendel et al (2001) se studie). Wolff en Ratner (1999) het egter bevind dat die interne konsekwentheid op hierdie sin vir koherensieskaal Cronbach alfas van tussen 0,74 en 0,95 opgelewer het. Die gerapporteerde Cronbach alfas vir hul Nasionale Populasie Gesondheidsondersoek steekproef ($n = 14\ 626$) was 0,83. Antonovsky (1996) aangehaal in Wolff en Ratner (1999)) het bevind dat die subskale (verstaanbaarheid, hanteerbaarheid en sinvolheid) betroubaar en geldig is vir alle kulture, sosiale klasse, etniese groepe, ouderdomme en albei geslagte. Oor die verhouding tussen stres, sosiale ondersteuning en sin vir koherensie, het Wolff en Ratner (1999) 'n betekenisvolle negatiewe korrelasie bepaal tussen stres en hoë sin vir koherensie $r = -0,53$; $p < 0,01$) asook sosiale ondersteuning $r = 0,21$; $p < 0,01$).
- S Bowman (1996) het 'n kruiskulturele geldigheidstudie oor Antonovsky se sin vir koherensieskaal uitgevoer. Resultate van hierdie studie het getoon dat 'n betekenisvolle verskil in sosioekonomiese klas tussen 'n steekproefgroep swart Amerikaanse studente ($t(115,15) = 7,22$, $p < 0,001$) en Anglo Amerikaanse studente ($t(94,4) = 5,41$, $p < 0,001$) bestaan. Die gemiddelde sin vir koherensietelling vir albei groepe het egter 'n baie geringe verskil getoon ($134,38$ ($SD = 24,64$) vs. $134,48$ ($SD = 21,61$)). Hul slotsom was daarom dat die sin vir koherensieskaal kultureel geldig is.

S Flannery, Christopher, Penk en Flannery (1994) het twee geldigheidsanalises van Antonovsky se sin vir koherensie uitgevoer. In die eerste studie is geen beduidende verskil tussen verskillende geslagte gevind nie. In die tweede studie is bevind dat die totale sin vir koherensie in die toets- en die hertoetssteekproef, negatief met angstigtheid ($r = -0,50$; $r = -0,43$) en depressie ($r = -0,47$; $r = -0,41$) gekorreleer het. 'n Negatiewe korrelasie met lokus van beheer is ook gevind (dit beteken dat 'n hoër sin vir koherensie negatief gekorreleer het met die eksterne lokus van beheer ($r = -0,48$)).

Uit die bostaande bespreking en die navorsing wat oor die lewensoriëntasievraelys gedoen is, kan die lewensoriëntasievraelys beskou word as geldig en betroubaar, vir homogene asook baie diverse groepe.

4.3.2.6 *Redes vir die keuse van die instrument*

Antonovsky (1987) het die lewensoriëntasievraelys ontwikkel, beskryf en gebruik om sin vir koherensie te meet. Hierdie meetinstrument is as betroubaar en geldig in die meting van sin vir koherensie beskryf, wat een van die belangrikste redes is waarom die lewensoriëntasievraelys in hierdie navorsing gebruik is.

4.3.3 **Onderhoud**

Erickson en Simon (1984) soos aangehaal deur Jarrat (1996) het genoem dat die akkuraatheid van verbale terugvoer afhanklik is van die prosedures gebruik om die terugvoer te verkry, asook die verwantskap tussen die gevraagde inligting en die volgorde waarop die inligting gegee is. Die doelwitte van die kwalitatiewe onderhoud kan daarom gesien word as die beskouing van die navorsingsonderwerp uit die oogpunt van die ondervraagde en om te verstaan hoe en waarom hulle hierdie perspektief handhaaf (Amaratunga, Baldry, Sarshar en Newton, 2002).

Onderhoude as navorsingsmetode, soos in hierdie navorsing gebruik, word vervolgens bespreek.

4.3.3.1 *Rasionaal vir die onderhoud*

Mense se ervaring is kompleks en kan nie maklik gekompartementaliseer of voorspel word nie. Mense mag dieselfde situasie verskillend ervaar. Cilliers (2001) het bevind dat mense met lae sin vir koherensie 'n groepverhoudingsessie baie anders ervaar as mense met hoë sin vir koherensie. 'n Onderhoud bied aan respondente die geleentheid om hul werklike ervarings bekend te maak.

4.3.3.2 *Onderhoudvoeringsmetodes*

Kerlinger (1988, p. 430) beskryf 'n onderhoud as 'n "psychological and sociological instrument". Hy hou vol dat die doel van 'n onderhoud 'n ondersoekende instrument is wat help om veranderlikes en verhoudings te identifiseer, om hipoteses voor te stel en om ander fases van die navorsing te rig.

Volgens Kerlinger (1988), asook Newman en McNeill (1998), kan onderhoude op verskillende wyses gestruktureer word. Die vrae wat gevra word en die moontlike antwoorde op hierdie vrae bepaal die struktuur van die onderhoud.

- *Direk*

In die eerste plek kan vrae *gestruktureerd* wees. Hierdie vrae word gevra wanneer iets aangaan-de die persoon uitgevind moet word, byvoorbeeld, hoe oud hy of sy is. Inligting wat deur middel van hierdie vrae verkry word, is presies en die respondent mag kies om 'n korrekte antwoord te gee of nie. Onderhouditems wat in hierdie kategorie inpas, is vaste alternatiewe items. Geskaalde items kan ook hier gegroepeer word, selfs al is daar 'n mate van ooreenstemming of verskil daaraan verbonde. Voorbeelde van geskaalde items is geslag, en huwelikstatus. Onderhoude wat vrae met spesifieke antwoorde behels, word as gestruktureerd beskryf (Newman en McNeill, 1998, p.27).

In die tweede plek kan vrae *gedeeltelik* of *semigestruktureerd* wees. Die antwoorde op hierdie tipe vrae kan presies wees, maar die redes vir die antwoorde kan verskil. Indien die deelnemers gevra sou word of hulle die korporatiewe avontuuropleidingsprogram geniet het, is 'n sekere aantal antwoorde

moontlik. Twee mense mag "Ja" antwoord, maar hul redes waarom hulle die program geniet het, mag verskil. Tydens die gedeeltelik gestruktureerde onderhoud stel die navorser belang in die redes vir die antwoorde, byvoorbeeld waarom die deelnemers positief gereageer het.

Die Derde manier om vrae direk te vra, is deur *ongestruktureerde* of *nierigtinggewende* vraagstelling. Verdiepde ondersoeking is 'n tegniek wat tydens nie-direktiewe onderhoudvoering gebruik word (Jarrat, 1996). Verdiepde ondersoeking behels die gebruik van "direct probes, with the objective of determining sets of linkages between the key conceptual elements across the range of attributes, consequences and values" (Jarrat, 1996, p.10). 'n Voorbeeld hiervan is: "Hoe het u die korporatiewe avontuuropleidingsprogram ervaar wat u saam met u werkspan bygewoon het?". In hierdie tipe onderhoud stel die navorser daarin belang om baie persoonlike inligting te bekom sonder om die respondent se kop vol idees te prop. Dit help dat die antwoord ondersoek kan word. Hierdie onderhoud maak dit moontlik om die werklike ervarings (gedrag, idees en gevoelens) van die respondent te bepaal. Die respondent besef dat sy of haar idees nie reg of verkeerd is nie, maar dat dit realiteit is. Die resultaat is dat die respondent oor sy of haar persoonlike oriëntasie ten opsigte van die onderwerp wat bespreek word, begin nadink (Jarrat, 1996).

- *Indirek*

Hierdie metode word gebruik wanneer die navorser nie die respondent direk wil vra nie. Voorbeelde van hierdie dubbelsinnige stimulusonderhoudformaat kan 'n inkvlek, 'n prent of 'n vae vraag wees. Hierdie items word as stimuli gebruik en die aanname is dat die respondent die inligting wat nodig is, sal verskaf (Kerlinger, 1988). Die algemene tipe vraag in hierdie onderhoud is die oopvra. Kerlinger (1988) beskou dit as 'n baie belangrike onderhoudvoeringstegniek. Kerlinger (1988) het 'n spesifieke tipe onderhoud wat as kanalisering bekend staan, geïdentifiseer (sien afdeling 3.12 oor fasiliteringstegnieke).

4.3.3.3 *Kriteria vir die opstel van vrae*

Verskeie kriteria vir die opstel van vrae is ontwikkel (Kerlinger, 1988). Hierdie kriteria omsluit die volgende:

- S Hou die vraag verband met die navorsingsprobleem en die navorsingsdoelwitte?
- S Is die tipe vraag toepaslik?
- S Is die item duidelik en ondubbelsinnig?
- S Is die vraag 'n leidende vraag?
- S Vereis die vraag kennis en inligting waaroor die respondent nie beskik nie?
- S Behels die vraag persoonlike of sensitiewe materiaal wat die respondent dalk mag afskrik?
- S Is die vraag sosiaal aanvaarbaar?

In die verdiepende onderhoudperspektief moet die vrae oopeindes hê en nie leidend wees nie. Opvolgvrae moet ook nie leidend wees nie, en moet met die doel van die navorsing ooreenkom. Hierdie opvolgvrae hang af van die onderhoudvoerder se onderhoudervaring.

4.3.3.4. Toepassing van onderhoude in navorsing

Kerlinger (1988) beklemtoon dat onderhoude vir navorsing gebruik kan word. Die gebruik van onderhoude is veral onder sekere omstandighede belangrik. Hierdie omstandighede sluit die volgende in:

- S Wanneer dit moeilik is om inligting deur middel van ander metodes te bekom.
- S Wanneer dit nodig is om 'n kwessie verder te ondersoek.
- S Wanneer nuwe areas ondersoek word.
- S Wanneer navorsing met klein kinders gedoen word (en daarom waarskynlik ook met ongeletterde volwassenes).

Jarrat (1996) beklemtoon die gebruik van kwalitatiewe navorsing in kombinasie met kwantitatiewe navorsing, bekend as “triangulation”, wat as driesydige data-integrasie vertaal kan word. In driesydige data-integrasie word die onderhoud in kombinasie met kwantitatiewe metodes gebruik ten einde

statistiese data te versterk en sodoende 'n meer volledige, holistiese en kontekstuele beeld van die eenheid van studie, te bepaal.

Dit wil voorkom asof onderhoudvoering as instrument van kwalitatiewe navorsing nie net die vereiste kwantitatiewe data sal verskaf nie, maar ook data sal verryk deur die toets van mense se gevoelens, houdings en gedrag wat daarop uitloop dat hulle hul werklike ervarings blootlê.

4.3.3.5 Seleksie van respondente

Volgens die navorsingsontwerp soos in figuur 1.1 voorgestel, word die vyf deelnemers met die hoogste totale sin vir koherensietelling op die lewensoriëntasievraelys en die vyf deelnemers met die laagste totale sin vir koherensietelling op die lewensoriëntasievraelys vir die onderhoude geselekteer (sien tabel 5.7).

4.3.3.6 Betroubaarheid van die onderhoud

Jarrat (1996) beskryf betroubaarheid in kwalitatiewe onderhoude as dinamies en glo dat dit verander soos mense se persepsies verander. Inligting wat op 'n spesifieke dag verskaf word, kan dalk die volgende dag nie meer geldig wees as die persoon se persepsies binne daardie konteks verander nie.

Mouton en Marais (1993), Kerlinger (1988) en Bailey (1982) het vier faktore geïdentifiseer wat betroubaarheid van onderhoude beïnvloed. Hierdie faktore is die volgende:

- Die onderhoudvoerder: Sy opleiding, vaardighede en ervaring in onderhoudvoering
- Die respondent: Die area van respons, helderheid van denke en bereidwilligheid om te deel
- Die navorsingsinstrument: Die metode van die geselekteerde onderhoud, en
- Die navorsingskonteks: Insluitend tyd, terrein en inligting benodig.

4.3.3.7 Geldigheid van die onderhoud

Bailey (1982) stem saam dat die ongestruktureerde onderhoud soms meer geldig kan wees as 'n hoogs gestruktureerde onderhoud (insluitende formele vraelyste). 'n Ongestruktureerde onderhoud kan daarom geldig wees, maar aandag moet aan die volgende aspekte geskenk word:

- S Enige moontlike vooroordeel aan die kant van die onderhoudvoerder moet geëlimineer word (Kerlinger, 1988). Die vrae wat gevra word moet vir vooroordeel getoets word voordat dit by die onderhoudskedule ingesluit word.
- S Die diskoersuniversum behoort van respondent tot respondent te wissel. Dit beteken dat die bewoording van opvolgvrae verander moet word sodat die respondent presies verstaan wat gevra word. Dit is nodig, omdat verskillende mense dalk verskillende waardes aan dieselfde vrae mag heg en die begrip dus duidelik gemaak moet word (Bailey, 1982). Vrae moet vir duidelikheid getoets word voordat dit by die onderhoudskedule ingesluit word. Opvolgvrae moet nieleidend en onbevooroordeeld wees.
- S Die geldigheid van die response word verhef deur die kodering van die response en die vergelyking van ervaringsprofile.
- S Kodering moet deur inhoudspesialiste geverifieer word.

4.3.3.8 *Motivering vir die gebruik van onderhoude*

Kerlinger (1988) beskryf verskeie faktore wat oorweeg moet word by die keuse van 'n evalueringsmetode. 'n Onderhoud word as relevant beskou wanneer betroubare en geldige data moeilik deur middel van ander metodes vasgestel kan word. Die belangrikste rede waarom onderhoude vir hierdie studie gekies is, is die feit dat onderhoude meer bruikbaar is wanneer dit nodig is om ervarings verder te ondersoek. In hierdie studie is dit noodsaaklik om die werklike ervarings van die deelnemers verder te ondersoek.

4.3.3.9 *Onderhoudskedule, toepassing en analise*

Gerdes en Conn (2001) stel 'n model voor vir die ontwerp van die onderhoudskedule, die afneem van die onderhoude en die analise van die onderhouddata. Die onderhoudskedule behoort eerste opgestel

te word. Dit sluit die vrae wat aan die respondente gestel word, in. Die toepaslikheid van die vrae in die meting van die empiriese doelwit wat dit veronderstel is om te meet, moet getoets word deur kundiges op die gebied te vra of die vrae duidelik en relevant is. Dit is belangrik, aangesien die navorser ook as instrument beskou word en omdat die vrae onpartydig en nieleidend behoort te wees.

Die volgende prosedure word gevolg wanneer die onderhoudskedule saamgestel word.

Stap 1. Die respondent moet aan die begin van die onderhoud op sy of haar gemak gestel word.

Stap 2. Enige onduidelikhede moet uit die weg geruim word. Hierdie deel van die onderhoud is nie direk daarop gemik om die doelwitte van die navorsing te bereik nie, maar eerder op die voorbereiding vir die inligtingversamelingsproses.

Stap 3. Vestig die korrekte omgewing.

Stap 4. Vra die belangrikste vrae wat spesifiek vir datadoeleindes ontwerp is.

Stap 5. Brei verder uit met opvolgvrae. Opvolgvrae word soos en wanneer nodig gevra om die respondent te help om in die rigting van die navorsingsdoelwitte te beantwoord. Bykomend tot die aantekeninge van data, behoort die onderhoudvoerder aantekeninge te maak oor die tyd, die respondent se stemtoon, liggaamstaal, energie en enige ander betekenisvolle gedrag.

Stap 6. Kodeer die onderhoudsdata. Verskillende modelle kan gebruik word. Kodering word beskryf as die proses waardeur data geanaliseer word (Catterall en Maclaran, 1996).

Kodering word vir verskillende response onderneem (Gerdes en Conn, 2001) wat die volgende insluit:

- **Eenhede:** Data word in kleiner dele onderverdeel wat steeds alleen kan staan.
- **Kategorieë:** Dit word uit driehoekige dataeenhede, wat verwant aan mekaar is, ontwikkel. Kategorieë is dus groepe data wat na eenderse inhoud verwys.
- **Temas:** Dit bepaal die ontwikkeling van werkhipoteses van moontlike uitkomst van die kategorieë. Hipoteses word gebaseer op ontluikende eenhede en kategorieë, wat beteken dat hierdeur 'n breër prentjie van die data geskep en saamgevat word.
- **Teorie:** Hier word die werkshipotese getoets deur middel van deelnemerkontrole en

opvolg.

Hierdie studie maak gebruik van die koderingsmodel soos deur Babbie (1998) voorgestel.

- S 'n *Inhoudanalise* word gedoen om 'n breë stel response ten verminder ten einde 'n beperkte stel eienskappe te skep wat 'n veranderlike verteenwoordig.
- S Die koderingskema wat gekies word, hang af van die toepaslikheid daarvan vir die studie. Dit verskil op grond van die teoretiese konsepte wat in die studie ondersoek word.
- S Ten einde by hierdie koderingskema (eenhede) uit te kom, word response van 'n gedeelte van die steekproef ondersoek om die kodekategorieë, temas en teorieë te bepaal.
- S Nadat die koderingskema met behulp van 'n gedeelte van die steekproef bepaal is, word die res van die steekproefdata volgens dieselfde koderingskema gelys, hersien en volgens die kode-eenhede, kodekategorieë, kodetemas en teorieë, soos tydens die inhoudsanalise bepaal, gekategoriseer (Gerdes en Conn, 2001).
- S Die kodes en koderingskema word dan gekontroleer ten einde te verseker dat alle response behoorlik gekodeer is.
- S Die inhoud word laastens deur inhoudkundiges geverifieer.

Stap 7. 'n Analise van die data word uitgevoer. Die onderhouddata word deur deurlopende vergelyking gekontroleer (Gerdes en Conn, 2001). Die analitiese proses behels 'n interaktiewe, kreatiewe en intuïtiewe bestudering van die data, ten einde patrone, temas of nuwe insigte wat uit die navorsingsproses bekend raak, te ontwikkel (Gerdes en Conn, 2001; Kerlinger, 1988). Alhoewel die kodering en analise as afsonderlike stappe bespreek word, is bevind dat hierdie prosesse onderling verbonde is.

Om 'n proses van deurlopende vergelyking daar te stel, kan die model wat Babbie (1998) beskryf, gebruik word. Data word afgebreek (*disassembled*) en weer byeengebring (*reassembled*) om uniekhede in die patroon, beginsel, proses of gedrag te bepaal (Gerdes en Conn, 2001; Kerlinger, 1988). Catterall en Maclaran (1996) beskryf die afbreek van data as die proses van afbreking van data in segmente, dele of gedeeltes wat betekenis deel. Om hierdie data te kan verifieer, moet data

gekodeer word. Deur middel van kodering, word data deur 'n ontwikkelingsproses geanaliseer en geïntegreer. Die data ontwikkel gedurig en kom na vore uit 'n deurlopende vergelyking van nuwe data met materiaal wat vroeër reeds verkry is. Kodering word met die hulp van spesialiste geverifieer.

4.4 PROSEDURES VIR DATAVERSAMELING

Die volgende stap, ná die voltooiing van die keuse van die empiriese instrument, is die werklike toepassing van hierdie instrument ten einde die data te versamel. Die volgende bespreking gee die werklike proses en tegnieke wat gebruik is weer.

4.4.1 Aanbieding van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram

Die twee programme is binne een week na mekaar aangebied. Albei programme het op 'n Maandagoggend begin en het op die Dinsdagmiddag geëindig. Vir die eerste program het 11 van die 15 deelnemers opgedaag, terwyl 26 van die 30 deelnemers vir die tweede program opgedaag het (dus 'n totaal van 37 deelnemers).

Albei programme het soos beplan verloop, en geen afwykings of verskille aangaande die inhoud van die program of die terrein (byvoorbeeld voedsel, water of fasiliteite) is aangemeld nie.

4.4.2 Toepassing van die lewensoriëntasievraelys

Elkeen van die deelnemers aan die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme het die lewensoriëntasievraelys voor die aanvang van die program ontvang. Almal is gevra om die vrae-lys te voltooi en die doelwitte en redes vir die voltooiing van die vraelys is verduidelik. Die toetsafnemer het die instruksies hardop geles. Biografiese data is deur elk van die deelnemers verskaf, terwyl hulle die lewensoriëntasievraelys voltooi het (op dieselfde antwoordblad as die lewensoriëntasievraelys). Al 37 vraelyste is na voltooiing ingeneem. Die vraelyste is daarna na-gesien, die biografiese inligting gekodeer en die inligting is as 'n Quatro Pro-sigblad op rekenaar gestoor.

Die vyf deelnemers met die hoogste totale telling en die vyf deelnemers met die laagste totale tellings op die lewensorientasievraelys, is geïdentifiseer. Die 10 deelnemers is geskakel en onderhoude is op individuele basis geskeduleer en gevoer.

4.4.3 Onderhoudvoering

By die opstelling van onderhoudsvrae, voer van die onderhoude, en interpretasie van onderhoud-data, is dit baie belangrik om onderhoudskedules op te stel. Hierdie skedules sluit die seleksie van die onderhoude, die bepaling van die tipe onderhoud en die dataïnterpreteringsmetodes in. Dit word vervolgens bespreek.

4.4.3.1 Gekose onderhoudmetode

Die doel van hierdie navorsing is om die ervarings van die deelnemers aan korporatiewe avontuuropleidingsprogramme te bepaal. Met inagneming van die definisie van ervaring (hoofstuk 3.1), word alle inligting binne die individuele affektiewe, kognitiewe en konatiewe domeine ondersoek. Die algemene doelwit van die onderhoud was om te bepaal hoe die deelnemers die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme ervaar het en waar deelnemers se ervarings van die program ooreengekom en verskil het.

Onderhoude is slegs 'n middel tot 'n doel en nie 'n doel op sigself nie (Keats, 1993). Die onderhoud moet daarom die spesifieke verbandhoudende empiriese doelwit van die studie ondersteun. Die onderhoudsmetode wat gekies is, is vertaal as "verdiepende ondersoeking" (vanuit *Laddering*) (Jarrat, 1996), wat beteken dat die onderhoude semigestruktureerd, maar nie-leidend is. In hierdie onderhoude het die deelnemers die geleentheid gehad om in die beantwoording van die vrae, op hul eie opinies en ervarings uit te brei.

4.4.3.2 Betroubaarheid van die onderhoud

Vier faktore beïnvloed die betroubaarheid van die onderhoud. Dit is die onderhoudvoerder, die respondent, die meetinstrument en die navorsingskonteks. Betroubaarheid is soos volg bereik:

- S Die onderhoudvoerder is opgelei in ongestruktureerde onderhoudvoering en berading en het ook ervaring in die gebruik van die verdiepende ondersoeking onderhoudvoeringsmetode. Spesifieke vrae is geselekteer en spesiale sorg is geneem om nie spesifieke reaksies by die respondente te ontlok of die onderhoudvoerder se mening deel van die onderhoud te maak nie.
- S Die respondente moes slegs op twee areas van vraagstelling reageer, wat hulle in staat gestel het om op gedetailleerde inligting te konsentreer. Aangesien opvolgvraagstelling moontlik was, kon enige onduidelikhede deurdink en duidelik gemaak word. Die moontlikheid om intense persoonlike ervarings te deel, kon benadeel word deur die feit dat die respondente nie noodwendig die onderhoudvoerder met hierdie ervarings wou vertrou nie. Die navorser het gehoop om hierdie onwilligheid om inligting te deel uit die weg te ruim deur stappe een tot drie van die onderhoudskedule toe te pas.
- S Die betroubaarheid van die onderhoud as meetinstrument is bepaal deur nieleidende, oop-eindevrae, waardeur die respondent werklike ervarings sonder enige vooroordeel ten opsigte van enige van die vier faktore wat betroubaarheid bepaal, kon weergee.
- S Die onderhoud is binne drie maande nadat die deelnemers die korporatiewe avontuur-opleidingsprogramme bygewoon het, gevoer. Die doel hiervan was nie om geheue te toets nie. Daar word gesê dat 'n persoon 80 % onthou van dit wat hy of sy doen, en minder van dit wat hy of sy sien, lees of hoor (Priest, 2000b). Ervarings wat 'n persoon binne drie maande na 'n gebeurtenis kan weergee, word dus as werklike ervarings beskou en nie net as geheue nie, veral as hy of sy hierdie ervarings in detail kan weergee. Die respondent is die kans gegun om soveel detail as moontlik weer te gee. Onderhoude is gevoer op 'n plek waar die respondent gemaklik gevoel het.

Volgens die kriteria vir geldigheid, soos in afdeling 4.3.3 bespreek, is die volgende stappe geneem om geldigheid te verseker:

- S Vrae is vir vooroordeel getoets en leidende vrae is tot die minimum beperk.
- S Bewoording van opvolgvrae is verander sodat respondente die vrae kon verstaan.
- S Response is gekodeer en profiele van die ervarings is vergelyk (Aanhangsel A).
- S Kodering is met die hulp van inhoudspesialiste geverifieer.

4.4.3.4 Motivering vir die gebruik van die onderhoud

Die belangrikste rede vir die keuse van onderhoude as die navorsingsmetode in hierdie studie was die feit dat onderhoude die bruikbaarste is wanneer dit nodig is om inligting verder te ondersoek. In hierdie studie was dit noodsaaklik om dieper in die werklike ervarings van die deelnemers te delf.

4.4.3.5 Onderhoudskedule, toepassing en analise

Die onderhoudskedule is eerste opgestel. Die skedule het die moontlike vrae wat die onderhoudvoerder kon vra, ingesluit. Die toepaslikheid van die vrae in die meting van die empiriese doelwit wat dit veronderstel was om te meet, is bepaal deur by lede van die SAPD Sielkundige Dienste uit te vind of die vrae duidelik en toepaslik is. Dit was nodig, aangesien die navorser homself as instrument kon beskou en die vrae onpartydig en nieleidend moes wees.

Nege van die 10 onderhoude is binne drie maande na die aanbieding van die program gevoer. Een van die onderhoude (deelnemer 8) is eers later gevoer, aangesien die respondent se vader twee dae voor die geskeduleerde onderhoud oorlede is. Dit het ongelukkig veroorsaak dat die respondent eers drie weke later beskikbaar was.

Die onderhoude is geskeduleer op grond van die deelnemers se beskikbaarheid en alle onderhoude het gedurende werksure in die deelnemers se kantore plaasgevind.

Onderbrekings het wel tydens onderhoude voorgekom. Gedurende die onderhoude van deelnemers 5, 8, 34, 35, 22 en 9, is die onderhoude deur ander persone onderbreek. Gedurende die onderhoude van deelnemers 9 en 11, was daar telefoniese onderbrekings. In die navorser se opinie het hierdie onderbrekings nie 'n beperkende invloed op die inligting wat versamel is gehad nie, aangesien die deelnemers sonder enige probleme die onderhoude voltooi het.

Die tyd wat elke onderhoud in beslag geneem het, is aangeteken, sodat moontlikhede van ooreenkomste daaruit ontleed kan word.

Die volgende prosedure is in die onderhoudskedule ingesluit:

Stap 1. Aan die begin van die onderhoud is die respondente op sy of haar gemak gestel en aan die volgende aspekte herinner:

- S die inligting wat hy of sy verskaf as vertroulik hanteer sal word
- S die inligting slegs vir navorsingsdoeleindes gebruik sal word
- S daar na voltooiing van die studie aan die groep terugvoering gegee sal word

Stap 2. Enige onduidelikheid is opgeklaar. Hierdie deel van die onderhoud is nie opgeneem nie, aangesien die inligting wat op hierdie stadium na vore gekom het, nie direk gerig was op die bereiking van die doelwitte van die navorsing nie, maar eerder op voorbereiding vir die inligtingversamelingsproses.

Stap 3 Die volgende vraag is gevra om die regte klimaat te skep.

- S "Sou u bereid wees om u ervarings tydens die deurloping van die korporatiewe avontuur-opleidingsprogramme te deel?"

Stap 4 Een spesifieke vraag is vir datadoeleindes gebruik:

- S "Vertel my van u ervaring van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram." Die antwoord

op hierdie vraag is gebruik om die deelnemers se ervarings verder te ondersoek.

Stap 5 Opvolgvrae is soos nodig gevra om die respondent te help om, in ooreenstemming met die doelwitte wat vir hierdie navorsing geformuleer is, te reageer. Hierdie vrae het die volgende ingesluit.

- S "Wat het u van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram gedink?"
- S "Watter rol of rolle het u tydens die korporatiewe avontuuropleidingsprogram vervul?"
- S "Hoe het u oor hierdie rol of rolle gevoel?"
- S "Terwyl u daar was, wat het u ervaar? Hoe het u gevoel?"

Vrae wat in die lewensorientasievraelys gevra is, is byderhand gehou ingeval die onderhoudvoerder dit dalk wou gebruik. Bykomend tot die aangetekende data, het die onderhoudvoerder aantekeninge gemaak oor stemtoon, tyd, liggaamstaal, energie en enige ander betekenisvolle gedrag.

4.5 PROSESSERING VAN DIE VERSAMELDE DATA

In ooreenstemming met die navorsingsmetodologie in hoofstuk 1 (sien afdeling 1.6.3), word stap 3 van die proses vervolgens bespreek. Stap 3 behels die prosedure en statistiese tegnieke wat vir die kwantitatiewe analise van die vraelysdata (lewensorientasievraelys), die kwalitatiewe analise (onderhoude) en 'n geïntegreerde analise gebruik is.

4.5.1 Biografiese data

Biografiese data is gekodeer en in 'n databasis (Access) ingevoer. Die steekproef is ooreenkomstig die persentasies vir geslag, kwalifikasies, ouderdom, rang, diensjare en ras geanaliseer. Hierdie analise is gedoen om die leser in staat te stel om 'n beter prentjie te kry oor die persone wat aan die program deelgeneem het. Die resultate word in hoofstuk 5 weergegee.

4.5.2 Kwantitatiewe prosedure en statistiese tegnieke

Vraelysdata is uit die Quatro Pro databasis in die Statistica sagtewarepakket ingevoer en verwerk vir gemiddeld, standaardafwyking, variasiewydte, kurtose, betroubaarheid en skeefheid.

Die routellings uit die lewensorientasievraelys is gebruik. Geen statistiese analise is van hierdie tellings gedoen nie.

4.5.3 Kwalitatiewe prosedure en tegnieke

Die opgeneemde onderhoude is direk in 'n WordPerfect-lêer getranskribeer sodat dit maklik na Real Text Format (.rtf) omgeskakel kan word. Dit het maklike toegang en interpretasie deur AnSWR asook fisiese kodering en interpretasieopname moontlik gemaak. Agt van die 10 onderhoude is in Afrikaans gevoer. Gedurende die transkriberingsproses het die navorser die Engelse onderhoude met behulp van 'n Afrikaans Engels woordeboek (Kritzinger, Schoonees, Cronjé en Eksteen (1986) na Afrikaans vertaal. Die tyd wat elke onderhoud in beslag geneem het, is ook aangeteken, sodat 'n ontleding van die verband tussen tyd en response, bepaal kan word.

Die eerste stap in die analiseproses was om 'n analitiese sagtewarepakket vir analiseringsdoel-eindes van die Internet af te laai. Die AnSWR-pakket en die CDC EZ-Text pakkette is afgelaai (Center for Disease Control and Prevention, 2002). Na bestudering van die pakkette is die AnSWR-pakket vir analise gekies, aangesien dit as die beste pakket vir hierdie studie beskou is.

Die inligting is met behulp van die AnSWR-stelsel geanaliseer en die navorser het ook 'n fisiese analise uitgevoer, deur die datastelle op die rekenaar met mekaar te vergelyk, ten einde te verseker dat die resultate van die analise volledig en bruikbaar is.

Stap 6. Die werklike kodering is volgens die model wat deur Babbie (1998) voorgestel is (sien die bespreking van hierdie model onder afdeling 4.2.3.9, stap 6) deur 'n proses van deurlopende vergelyking (*constant comparison*) gedoen (sien afdeling 4.2.3.9, stappe 6 en 7 vir

beskrywings van hierdie konsepte en die model wat gebruik is om die kodering uit te voer). Die werklike koderingsresultate word in hoofstuk 5 bespreek.

- S** `n *Inhoudanalise* is gedoen om die wye reeks response te verminder om `n beperkte stel kenmerke wat uit `n veranderlike bestaan, te vorm. In die eerste plek is daar op `n koderingstelsel besluit (sien afdelings 5.3.3 tot 5.3.7). Al die aspekte wat in die konstruksie van die program oorweeg is, is as bronne van ervaring ingesluit, aangesien al hierdie bronne in vorige navorsing as beïnvloedende faktore aangedui is. Hierdie bronne sluit in, maar is nie beperk nie, tot, die terrein, duur, groep, aktiwiteite, kompetisie en fasiliteerders (sien afdeling 4.2.1). Bykomende bronne is in die deelnemers se response geïdentifiseer totdat alle response verteenwoordig is deur relevante ervarings en bronne van die ervarings. Aangesien verskillende tipes ervarings aangaande die verskillende bronne voorsien is, is die response in tabelvorm aangeteken met onderskeid tussen die ervaring (wat die bron van die ervaring insluit), die nommer van die deelnemer, die sin vir koherensiegroepering, die verbandhoudende getranskribeerde verwysing van die respondent aangaande die ervaring, en die groepering van die ervaring (wat die kodering van die ervaring verteenwoordig). Oorlegpleging met die navorser se studieleier en met twee inhoudspesialiste (Dr. R Steyn (PhD) PU vir CHO en M Nothnagel BA(SW) UP) het ge-help om die inhoudanalise aangaande die klassifisering van die ervaringsresponse te finaliseer. Die kodes, wat die basis van die kategorieë vorm, word in Aanhangsel A weergegee.
- S** Daar is aanvaar dat ervarings binne hierdie studie in `n verskeidenheid ervaringseenhede kan val. Die kern van die ervaring is verkry uit die werklike woorde wat gebruik is om die ervarings te beskryf.
- S** Om hierdie kodes te verkry, is die response van twee respondente in elke kategorie aangeteken ten einde die kodekategorieë te bepaal. Die response is gekontroleer om te verseker dat al die response in die bepaalde kategorieë inpas.
- S** Die res van die onderhoude is daarna gelys, hersien en volgens die ervaring en die bron gekategoriseer. Al die response is daarna gekategoriseer.
- S** Die kodes is daarna weer gekontroleer om seker te maak dat alles response korrek gekodeer is.

S Die inhoud is daarna deur die inhoudspesialiste geverifieer.

Stap 7. Die data is geanaliseer. Die laaste stap in die analiseproses was om die inhoud van die onderhoude te analiseer. Die onderhoude is deur middel van deurlopende vergelyking geanaliseer (Gerdes en Conn, 2001). Die analyses behels 'n interaktiewe, kreatiewe en intuïtiewe bestudering van die data, ten einde patrone, temas of nuwe insigte wat uit die navorsingsproses bekend raak, te ontwikkel (Gerdes en Conn, 2001; Kerlinger, 1988).

Met inagneming van die doel van die studie (om die ervarings van deelnemers gedurende 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram waaraan hulle deelgeneem het, te bepaal) is alle ervarings, insluitend affektiewe, kognitiewe en konatiewe response, ingesluit. Ervarings is gekategoriseer volgens die eenhede, kategorieë, temas en teorie van ervarings wat aangeteken is deur persone met hoë en lae sin vir koherensietellings. Voorbeelde van die analise is soos volg (Sien Aanhangsel A):

S **Eenhede:** Die eenhede (Aanhangsel A, kolom 1 (Ervaringseenheid)) is uit hierdie eenheidanalise ontwikkel, wat alle unieke ervarings en bronne van ervarings verteenwoordig. 'n Voorbeeld van so 'n eenheid is die ervaring dat die deelnemers na die formele program spontaan in rasgroepe verdeel het.

S **Kategorieë:** Die kategorieë is uit die eenhede ontwikkel (Aanhangsel, A kolom 5 (Ervaringskategorieë)). Kategorieë verteenwoordig ooreenkomste in ervarings soos integrasie van rasse en wantroue (tussen rasse) (wat die eenhede in kategorieë groepeer.).

S **Temas:** Die temas is uit die kategorieë ontwikkel en word deur die temas soos in afdeling 5.3.6, bespreek, verteenwoordig. 'n Voorbeeld van 'n tema was rasse-aangeleenthede (wat die kategorieë in temas kombineer).

S **Teorie:** Hierdie stap is bereik deur stap-vir-stap verifikasie met die hulp van inhoudspesialiste. Die data is ook na die analiseringsproses deur die respondente geverifieer, deur die datastelle met mekaar te hervergelyk, en dus sodoende te verseker dat alle data-eenhede korrek geklassifiseer is.

Nadat die verskillende eenhede, kategorieë en temas binne die ervarings bepaal is (stap 7), is die

kodering weer eens gekontroleer en met behulp van inhoudspesialiste geverifieer. Die resultate word in hoofstuk 5 bespreek. Die versameling van die data het stap 4 van die empiriese navor-singsproses voltooi.

4.6 OPSOMMING

Hierdie hoofstuk handel oor die empiriese deel van die studie. Die bespreking sluit in die same-stelling van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram, die teorie oor meetinstrumente, die prosedure en tegnieke vir die versameling van en die prosessering van die data.

Na bespreking van die teorie, is die werklike korporatiewe avontuuropleidingsprogram, die le-wensoriëntasievraelysdata en die onderhoude bespreek. Die metodes vir die inwinning van die data en die manier waarop die versamelde data geprosesseer en geanaliseer is, is ook bespreek.

HOOFSTUK 5 BESPREKING VAN DIE RESULTATE

In ooreenstemming met die navorsingsmetodologie soos bespreek in hoofstuk 1 (afdeling 1.6.2, fase 2, stappe 2-7), is die doelwitte van hierdie hoofstuk om die kwantitatiewe en kwalitatiewe data te rapporteer, en om 'n integrasie en interpretasie van die twee stelde data aan te bied.

5.1 POPULASIE EN STEEKPROEFDATA

Die totale aantal proefpersone wat genomineer is om die korporatiewe avontuuropleidingspro-gramme by te woon was 45 (15 vir Groep 1 en 30 vir Groep 2). Die respons van die populasie is bereken as 82 %, aangesien 11 en 26 proefpersone onderskeidelik deelgeneem het (n totaal van 37 proefpersone).

Die volgende beskrywende statistiek vir die steekproef (n=37) verteenwoordig 'n profiel van die proefpersone ooreenkomstig geslag, ras, kwalifikasies, ouderdom, rang en diensjare in die SAPD. Die statistiek word ingesluit ten einde die leser 'n beter idee te gee van samestelling van die steekproef, en vir veralgemening (sien aanbevelings in 6.2 en samevatting in 6.3).

5.1.1 Geslag

Die verspreiding van geslag vir die steekproef was ongeveer gelyk, met ietwat meer mans as vrouens.

Tabel 5.1: Samestelling van die steekproef ten opsigte van geslag

KATEGORIE	FREKWENSIE	(%)
Mans	19	52
Vrouens	18	48
Totaal	37	100%

5.1.2 Kwalifikasies

Die proefpersone in die steekproef het beskik oor kwalifikasies wat gewissel het tussen standerd 9 en naskoolse kwalifikasies.

Tabel 5.2: Samestelling van die steekproef ten opsigte van kwalifikasies

KATEGORIE	FREKWENSIE	(%)
Standaard 9 - Standaard 10	17	45
Naskoolse sertifikaat/diploma	18	48
Graad	2	7
Totaal	37	100%

5.1.3 Ouderdom

Die steekproef het hoofsaaklik bestaan uit persone tussen die ouderdomme van 26 en 40, met een proefpersoon jonger as 26 en een ouer as 51.

Tabel 5.3: Samestelling van die steekproef ten opsigte van ouderdom

KATEGORIE	FREKWENSIE	(%)
20 - 25	1	3
26 - 30	20	54
31 - 35	10	27
36 - 40	5	13
41 - 45	0	0
46 - 50	0	0
51+	1	3
Totaal	37	100%

5.1.4 Rang

Die proefpersone se SAPD-range het gewissel vanaf sersant tot superintendent. Ses proefpersone het oor geen funksionele polisierang beskik nie.

Tabel 5.4: Samestelling van die steekproef ten opsigte van rang

KATEGORIE	FREKWENSIE	(%)
Sersant	11	29
Inspekteur	15	40
Kaptein	3	8
Superintendent	2	5
Nie-funksioneel	6	18
Totaal	37	100%

5.1.5 Diensjare

Die meerderheid proefpersone in die steekproef se diensjare was tussen sewe en 15 jaar.

Tabel 5.5: Samestelling van die steekproef ten opsigte van diensjare

KATEGORIE	FREKWENSIE	(%)
0 - 2 jaar	2	6
3 - 6 jaar	2	6
7 - 10 jaar	11	29
11 - 15 jaar	17	45
16 - 20 jaar	3	8
21+ jaar	2	6
Totaal	37	100%

5.1.6 Ras

Tabel 5.6: Samestelling van die steekproef ten opsigte van ras

KATEGORIE	FREKWENSIE	(%)
Wit	29	78
Swart	8	22
Totaal	37	100%

Nie alle rassegroepe in Suid-Afrika is in die steekproef verteenwoordig nie. Slegs blankes, wat die meerderheid was, en swartes, het deelgeneem.

5.2 KWANTITATIEWE RESULTATE

Die kwantitatiewe data word aangebied volgens veranderlikes, steekproefgrootte, wydte, gemiddeld, standaardafwyking, skeefheid, kurtose en Cronbach alfa (waar van toepassing). 'n Tweede stel differensiasiedata (die datastelle van hoë en lae sin vir koherensie) word aangebied ooreenkomstig steekproefgrootte, wydte, gemiddeld, standaardafwyking en variansie.

Stap 6 van die navorsing (hoofstuk 1, afdeling 1.6.2, fase 2) behels 'n bespreking van die wyse van rapportering en interpretasie van die resultate. Hierdie bespreking volg.

Tellings wat vir die totale steekproef in die lewensorientasievraelys behaal is, word in tabel 5.7 weergegee. Die tellings word ooreenkomstig subtellings en totale tellings weergegee.

Tabel 5.7 Beskrywende statistiek van die lewensorientasievraelys

Veranderlike	n	Gem.	Std Afw.	Min.	Maks.	Skeefheid	Kurtose
Verstaanbaarheid	37	48.18	8.43	32	70	-0.5	0.11
Bestuurbaarheid	37	48.54	8.78	28	65	-0.25	-0.34
Betekenisvolheid	37	43.67	7.94	22	56	-0.33	0.08
Totaal	37	140.67	22.69	82	191	-0.09	0.26

Die kwantitatiewe empiriese doelwitte van hierdie navorsing, soos uiteengesit in hoofstuk 1, was om die sin vir koherensietellings van polisiepersoneel wat 'n korporatiewe avontuuropleidings-program bygewoon het, te bepaal, en ook om die proefpersone met die vyf hoogste en vyf laagste tellings te vind.

Die resultate van hierdie navorsing ten opsigte van die totale sin vir koherensietelling is in lyn met ander navorsing op dieselfde instrument. Antonovsky (1987, pp. 80-81) het navorsingsresultate vir die

lewensorientasievraelys saamgevat, soos vervat in tabel 5.8.

Wanneer die geweegde gemiddeldes van die ander studies wat hier genoem word met die resultate van die huidige studie vergelyk word, word die resultate soos in tabel 5.9 uiteengesit, gevind.

Tabel 5.8.: Lewensorientasievraelystellings: Resultate van ander studies

Populasie	N	Wydte	Gem	St Afw	Koeff Var	Cronbach A.
NY Staatsproduksiewerkers	111	62-189	133.01	26.45	0.199	0.933
US voorgraadse studente	336	63-176	133.13	20.09	0.151	0.881
Edmonton gesondheidswerkers	108	101-192	148.63	17.15	0.115	0.881
Israelitiese nasionale steekproef	297	90-189	136.47	19.82	0.145	0.837
Anglo Amerikaanse studente (Bowman, 1996)	#	#	134.48	21.61	#	#
Inheemse Amerikaanse studente	#	#	134.38	24.64	#	#
Populasie	N	Wydte	Gem	Std Afw	Skeefheid	Kurtose
NPR amptenare (Marais, 1997)	39	111-174	150.05	18.64	-0.63	-0.76
SAPS	37	107-191	140.67	22.69	-0.09	0.26
Cronbach Alfa = 0,33						

Nie gerapporteer in Antonovsky (1987, pp. 80-81)

Tabel 5.9. Vergelyking van resultate tussen huidige en ander studies

Populasie	n	Wydte	Gem	Std Afw
Ander studies (geweegde gemiddeldes)	178	79-184	136.85	20.37
SAPD	37	107-191	140.67	22.69

Die volgende afleidings kan uit hierdie vergelyking gemaak word:

- S Wanneer gekyk word na die steekproef, is die Suid-Afrikaanse studies baie kleiner, daar-om is dit moontlik dat groter steekproewe verskillende resultate kan lewer.

- S Die geweegde maksimumtellings van die ander studies en hierdie studie verskil slegs met 3,67%, wat beteken dat die maksimum tellings baie dieselfde is.
- S Die minimumtellings verskil met 15,47%, wat moontlik kan dui op beter hanteringsme-ganismes vir die SAPD-groep teenoor die ander groepe verteenwoordig.
- S Die gemiddeld en standaardafwyking is baie dieselfde.
- S Die algemene siening is dat die sin vir koherensie van die SAPD en die sin vir koherensie van die ander groepe soortgelyk is.

Ten einde te differensieer tussen die ervarings van proefpersone wat hoë en lae sin vir koherensietellings op die lewensorientasievraelys behaal het, word die beskrywende statistiek van hierdie twee groepe in tabel 5.10 aangedui.

Tabel 5.10 Verskil tussen hoë en lae sin vir koherensie: Totale tellings

Sin vir koherensie	n	Gem	Std Afw	Min	Maks	Variansie
Lae	5	105.2	13.64	82	117	186.2
Hoë	5	177.6	78.9	170	191	62.3

Wanneer die resultate van die hoë sin vir koherensiegroep en lae sin vir koherensiegroep bestudeer word, kan afgelei word dat, vir doeleindes van hierdie studie, dat daar wel 'n beduidende verskil bestaan tussen die tellings wat deur die lae sin vir koherensiegroep en die hoë sin vir koherensiegroep behaal is. Die steekproef is egter te klein om 'n statisties betekenisvolle verskil te bereken.

5.3 KWALITATIEWE RESULTATE

Die kwalitatiewe resultate word vervolgens bespreek. Ervaring word gesien as die kombinasie van die affektiewe, kognitiewe en konatiewe invloede op en waarnemings van 'n persoon op 'n sekere tyd (sien afdeling 3.1). Hierdie definisie is baie belangrik vir hierdie navorsing, aangesien die kodering van die kwalitatiewe data in ooreenstemming met hierdie definisie onderneem is. Ervarings is geag enige en alle refleksies vanuit die kognitiewe, konatiewe en affektiewe domeine.

5.3.1 Gekose respondente vir die onderhoude

Alle proefpersone is genommer (sien 4.4.1). Proefpersone gekies vir die onderhoude was nom-mers 5, 8, 9, 11, 13, 16, 20, 22, 34 en 35. Hierdie proefpersone is binne drie maande na voltooing van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram aan onderhoude onderwerp, aangesien erva-rings wat tydens die korporatiewe avontuuropleidingsprogram plaasgevind het, steeds drie maan-de na afloop van die intervensie as betekenisvol geag kan word (Cook, 1980).

5.3.2 Lengte, tyd, aantal en response op die onderhoude

Die werklike lengte van die onderhoude is aangeteken. Tabel 5.11 verteenwoordig 'n opsomming van die werklike tyd wat aan die onderhoude spandeer is en die response wat tydens die onderhoude gerapporteer is.

Tabel 5.11 Lengte van en response gerapporteer tydens die onderhoude

Proef- persoon	Sin vir koherensie- klassifikasie	Tyd	Aantal ervarings gerapporteer	Tyd per respons (Sek. / resp)
5	Hoog	19" 33'	28	41,89
8	Hoog	12" 03'	43	16,81
9	Hoog	09" 55'	57	10,43
11	Hoog	14" 00'	55	15,27
13	Hoog	16" 27'	63	15,66
16	Laag	12" 30'	27	27,77
20	Laag	18" 30'	26	42,69
22	Laag	21" 50'	43	30,46
34	Laag	17" 35'	26	40,57
35	Laag	09" 50'	34	17,35
TOTAAL		2:32"13'	402	22,71

Vanuit tabel 5.12 het die lae sin vir koherensiegroep 53% van die totale onderhoudtyd gebruik om 39% van die totale response te rapporteer. By die ontleding van die onderhoudtyd en respon-se, is die

volgende afleidings gemaak:

- S** Die lae sin vir koherensiegroep het meer tyd nodig gehad om hul ervarings te rapporteer. Dit kan beteken dat die hoë sin vir koherensiegroep meer duidelikheid het oor hul ervarings.
- S** Die aantal ervarings deur die hoë sin vir koherensiegroep gerapporteer is opmerklik meer as die ervarings wat deur die lae sin vir koherensiegroep gerapporteer is. Hieruit word afgelei dat die hoë sin vir koherensiegroep drie maande na die afloop van die intervensie in staat was om baie meer ervarings te rapporteer as die lae sin vir koherensiegroep. Dit kan ook beteken dat die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme 'n baie groter impak op die ervarings van die hoë sin vir koherensiegroep gehad het.

5.3.3 Ontleding van die onderhoude

Tabel 5.12 Tyd en response vir die verskillende sin vir koherensiegroepe

Sin vir koherensie groep	Totale onderhoud-tyd	Gemiddelde tyd (min) per proefpersoon	Totale response	Gemiddelde response per proefpersoon	Tyd per respons (Sek. / resp)
Lae sin vir koherensie	1:20"15'	16"03'	156	31.2	30.86
Hoë sin vir koherensie	1:11"58'	14"23,6'	246	49.2	17.55
TOTAAL	2:32"13'	15:13,30	402	40.2	22.71

Uit die 10 onderhoude is 'n totaal van 402 response aangeteken. Hierdie response word in Aangangsel A - Ervarings van proefpersone, aangeheg.

Figuur 5.1 verteenwoordig die formaat waarbinne die inhoud van die onderhoude ontleed en gerapporteer is.

Aanhangsel A - Ervarings van proefpersone				
Ervaringseenheid	Proefpersoon- nommer	Sin vir koherensiegroep	Ervarings- kategorie	Ervaringstema

Figuur 5.1 Die inhoudontledingsformaat

5.3.4 Ervaringseenhede

Alle ervaringseenhede word in Aanhangsel A, kolom 1, vervat. `n Totaal van 402 ervarings is aangeteken. Hierdie eenhede is gebruik om die ervaringskategorieë te bepaal.

Die ervaringseenhede word verteenwoordig deur alle unieke ervarings, asook die bronne van die ervarings. Alle verwysings vanuit die kognitiewe, konatiewe of affektiewe domeine (sien afdeling 4.1), is beskou as geldige ervarings. Die ervaringseenhede is verder gekategoriseer tot groepe van verwante ervarings (ervaringskategorieë) en temas van ervarings. `n Voorbeeld van `n ervaringseenheid is soos volg: "There were many times during the activities when I felt that *I stood forward as a leader.*"

5.3.5 Ervaringskategorieë

Verskillende kategorieë ervarings is uit die ervarings wat uniek is aan die lae sin vir koherensie-groep, en ervarings wat uniek is aan die hoë sin vir koherensiegroep, asook ervarings wat deur albei groepe gedeel is, geïdentifiseer (sien aanhangsel A, kolom 4).

5.3.6 Ervaringstemas

Ervaringstemas is uit die ervaringskategorieë, soos uiteengesit in Aanhangsel A, kolom 5, ontwikkel. Die temas is bepaal deurdat alle ervaringskategorieë deur dieselfde proses van *deurlopende vergelyking* en *woordlysting* (sien afdeling 1.5.4), gefiltreer is.

Tydens die aanbieding van `n korporatiewe avontuuropleidingsprogram, is verskeie faktore ter sprake,

soos reeds bespreek in hoofstuk 3. Alhoewel die program wat aangebied word tot sekere ervarings lei, is daar ook verdere faktore ter sprake. Hierdie faktore is onder anders die terrein, die fasiliteerders, asook die informele sosiale interaksie deur die loop van die aand. Die temas wat geïdentifiseer is, sluit dus ervarings ten opsigte van die program, fasiliteite, sosiale funksie, spanontwikkeling, leeroordrag, fasiliteerders, kollegas, aktiwiteite, leierskap, interpersoonlike interaksie, rasse-aangeleenthede, gevoelens rakende die onbekende, en kommunikasie, in. Hierdie ervaringstemas word volgens die ervarings van lae en hoë sin vir koherensiegroepe bespreek.

5.3.6.1 *Ervarings ten opsigte van die programme*

Tabel 5.13: Ervarings ten opsigte van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram

Tema 1: Ervarings ten opsigte van die program			
Lae sin vir koherensie (28)		Hoë sin vir koherensie (57)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief

Positief teenoor die program (8)	Frustrasie as gevolg van 'n vol program (2)	Positief teenoor die program (18)	Te kort (3)
Informeel (2)	Frustrasie as gevolg van die beperkte duur van die program (1)	Bou verhoudings (10)	Beperkte duur ontwig ontspanning (2)
Geleentheid om te ontspan tydens die program (2)	Beperkte duur werk negatief in op sosiale interaksie (1)	Geleer gedurende die program (4)	Tekort aan ontspanning as gevolg van beperkte duur (1)
Persoonlike gewin (2)	Te kort (1)	Geleer om nie te oordeel nie (3)	Vorige ervaring 'n nadeel in die program (1)
Vryheid (1)		Volledig (2)	
Pret (1)		Opwindend (2)	
Individualiteit (1)		Geleentheid om te ontspan tydens die program (2)	
Leersaam (1)		Bruikbaarheid lei tot leeroordrag (2)	
Neutraal teenoor (1)		Jouself wees (1)	
Positief teenoor verandering (1)		Voortsetting nodig (1)	
Positief teenoor informele formaat (1)		Individualiteit (1)	
Spanwerk vanuit program (1)		Bemagtigend (1)	
Bruikbaar (1)		Pret (1)	
		Geleentheid om te ontspan voorsien deur verandering van werkplek (1)	
		Bruikbaar (1)	

Lede van die lae sin vir koherensiegroep het 'n positiewe ervaring ten opsigte van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram gerapporteer. Hulle het die program ervaar as 'n informele geleentheid om te ontspan, en om persoonlike gewin uit die program te haal. Hulle het die program ook as genotvol ervaar. Verdere positiewe ervarings aangaande die inligtingskeppende aard van die program, verandering, spanwerk en individualiteit is gerapporteer. Die ontvangs van die deelnemers deur die fasiliteerders is ook as positief ervaar.

Ander ervarings van hierdie groep was dat die program te vol, te kort en in werklikheid nutteloos is. Hierdie beperkte duur het uiteindelik negatief ingewerk op die groep se vermoë om sosiaal met die ander deelnemers te verkeer.

Die lede van die hoë sin vir koherensiegroep het ook die program as baie positief ervaar. Hulle het dit

as 'n werklike geleentheid beskou om menseverhoudings te bou en ook as 'n geleentheid waartydens hulle kon ontspan - veral omdat daar 'n verandering van die werkomgewing was. Die program was 'n geleentheid om te leer en die feit dat deelnemers gevoel het dat hulle eenvoudig hulself kon wees, het hulle bemagtig. Die program is as nuttig ervaar en die deelnemers het gevoel dat leeroordrag plaasgevind het. Die program is as volledig beskryf.

Daar was egter 'n mate van negatieweiteit oor die duur van die program. Die program is as te kort ervaar en dit het deelnemers van geleenthede ontnem om te ontspan. Dit het in werklikheid ontspanning onderbreek.

Daar was 'n algemene gevoel dat vorige ervaring 'n voordeel was, asook dat hierdie tipe programme gereeld aangebied behoort te word.

5.3.6.2 *Ervaring van die terrein*

Nie een van die groepe het enige negatieweiteit aangaande die terrein gerapporteer nie.

Die groep deelnemers met lae sin vir koherensie het meer onpersoonlike ervarings van die terrein gerapporteer. Die ervaring van 'n atmosfeer sonder enige druk, wat anders was en 'n wegbreekkans gebied het, was een hiervan. Positiewe ervarings van die terrein is uitgespreek, maar van die deelnemers het ook gevoel dat hulle die terrein verkies het toe dit nog meer eenvoudig was (soos dit voorheen was).

Die terrein het 'n baie sterker invloed op die lae sin vir koherensiegroep as op die hoë sin vir koherensiegroep gehad. Dit blyk uit die feit dat ongeveer 77 % van hierdie groep se ervarings as "positief ten opsigte van die terrein" geklassifiseer is (terwyl slegs 15% van die hoë sin vir koherensiegroep se ervarings as sodanig geklassifiseer is).

Tabel 5.14: Ervaring van die terrein

Tema 2: Terrein			
Lae sin vir koherensie (13)		Hoë sin vir koherensie (13)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Positief oor (10) Atmosfeer sonder druk (1) Andersheid (1)	Verkies primitiewe terrein (1)	Terrein bied geleentheid om te ontspan (3) Terrein bevorder opbou van menseverhoudings (2) Geluk ten opsigte van die terrein (2) Positief oor (2) Neutraal oor die terrein (1) Sukses word deur die terrein bepaal (1) Terrein het openheid bevorder (1)	Onsekerheid oor die terrein (1)

Die hoë sin vir koherensiegroep het 'n meer persoonlike ervaring van die terrein gehad. Erva-rings soos geluk, bou van verhoudings, geleenthede om te ontspan en sukses is aan die terrein toegeskryf.

Dit blyk daarom dat hoewel lede van die hoë sin vir koherensiegroep 'n meer persoonlike ervaring van die terrein gehad het, die lae sin vir koherensiegroep se ervarings meer met die fisiese geleenthede verband gehou het.

5.3.6.3 Sosiale funksie

Die twee groepe het soortgelyke ervarings van die sosiale funksie gehad. Albei groepe het die sosiale funksie as 'n geleentheid ervaar om interpersoonlike verhoudings te bou en was redelik positief oor die funksie. Die verskil blyk in die frekwensie van die ervarings te wees. Die hoë sin vir koherensiegroep het meer positiewe ervarings van die sosiale funksie uitgespreek.

Negatiewe ervarings van die sosiale funksie is ook aangeteken. Die lae sin vir koherensiegroep het die sosiale funksie as 'n "drinksessie" beskryf, terwyl die hoë sin vir koherensiegroep negati-witeit teenoor die vroeë onttrekking van die bestuur uitgespreek het.

Tabel 5.15: Ervarings oor die sosiale funksie

Tema 3: Sosiale funksie			
Lae sin vir koherensie (2)		Hoë sin vir koherensie (5)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Bou van menseverhouding (1)	Drinksessie (1)	Positief oor die sosiale funksie (2) Bou van menseverhoudings (1)	Onttrekking van die bestuur (2)

Alhoewel die inhoud van die ervarings in dié verband ooreengekom het, het die frekwensie van die ervarings verskil. Die lede van die hoë sin vir koherensiegroep het dit meer as 'n geleentheid beskou om verhoudings te bou as lede van die lae sin vir koherensiegroep. Lede van die hoë sin vir koherensiegroep het die funksie gedomineer, terwyl lede van die lae sin vir koherensiegroep eerder toeskouers was.

5.3.6.4 *Leeroordrag*

Alhoewel die doel van die navorsing nie was om te bepaal of leer plaasgevind het tydens die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme nie, is veertien ervarings ten opsigte van leeroordrag, aangeteken. Leer as konsep is dus nie getoets nie, maar wel die ervarings ten opsigte van die leeroordrag. Volgens twee derdes van die leeroordragervarings wat deur persone in die lae sin vir koherensiegroep gerapporteer is, was die leeroordrag onsuksesvol.

Spesifieke ervarings in hierdie kategorie sluit in ontevredenheid oor onsuksesvolle leeroordrag, teleurstelling oor die gebrek aan leeroordrag, frustrasie weens die gebrek aan leeroordrag, 'n negatiewe oordeel oor onsuksesvolle leeroordrag en die onbruikbaarheid van die program wat tot onsuksesvolle leeroordrag gelei het

Die hoë sin vir koherensiegroep het egter die program as bruikbaar en suksesvol ervaar. Hierdie bruikbaarheid het gelei tot veranderde gedrag. Leeroordrag vir hierdie groep het binne die deelnemers se gedrag plaasgevind en nie in hul suksesvolle voltooiing van die aktiwiteite nie.

Tabel 5.16: Ervarings van leeroordrag

Tema 4: Ervarings ten opsigte van leeroordrag			
Lae sin vir koherensie (9)		Hoë sin vir koherensie (5)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Bruikbaarheid lei tot suksesvolle Leeroordrag (2)	Ontevredenheid oor onsuksesvolle leeroordrag (2) Teleurgesteldheid oor die gebrek aan leeroordrag (1) Frustrasie weens `n gebrek aan leeroordrag (1) Negatiwiteit oor onsuksesvolle leeroordrag (1) Suksesvolle leeroordrag (1) Nutteloosheid lei tot onsuksesvolle leeroordrag (1)	Bruikbaarheid lei tot suksesvolle leeroordrag (3) Suksesvolle leeroordrag (1) leeroordrag lei tot veranderde gedrag (1)	

5.3.6.5 *Spanontwikkeling*

Lede van die lae sin vir koherensiegroep het spangees en spanwerk ervaar. Hulle was positief hieroor en het leer binne die spangees, spanwerk en spanlidmaatskap ervaar. Positiwiteit ten op-sigte van spanontwikkeling is belemmer deur `n gebrek aan kollegiale ondersteuning en die onvermoë om spanontwikkelingsdoelwitte te bereik.

Die frekwensie van ervarings dat die spandoelwitte nie bereik is nie, was baie hoog. Die afleiding is dat die lede van die lae sin vir koherensiegroep deel wou wees van die groep, maar nie aktief probeer het om hulself deel van die groep te maak nie. Hulle het nie gevoel dat die span-ontwikkelingsdoelwitte bereik is nie, aangesien aspekte soos samewerking, deelname, leeroor-drag en kommunikasie in hul opinie nie na behore aandag geniet het nie.

Daarteenoor het lede van die hoë sin vir koherensiegroep oor die algemeen meer positief oor spanontwikkeling gereageer. Hulle het `n eenheid ervaar wat hierdie groep se klem op mense en nie

op die fisiese aspekte van die program nie, uitlig.

Persoonlike ervarings soos verstomming, pret, aanmoediging, gretigheid en interessante span-werk is gerapporteer. Hierdie groep was positief oor die span, en spesifiek die spangees, span-werk, en ontwikkeling van die spangees. Hulle het ook gevoel dat ondersteuning deur kollegas en spanwerk gelei het tot die bereiking van doelwitte.

Tabel 5.17: Ervarings van spanontwikkeling

Tema 5: Spanontwikkeling			
Lae sin vir koherensie (18)		Hoë sin vir koherensie (34)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Positief oor spangees (5) Positief oor spanwerk (5) Belangrikheid van spanwerk (1) Positief oor lidmaatskap van die span (1) Verreiking deur spangees (1)	Niebereiking van die programdoel (5)	Positief oor spanwerk (9) Eenheid ten opsigte van spangees (3) Toegewing ten gunste van spanontwikkeling (2) Het meer geleer oor spanwerk (2) Positief oor die ontwikkeling van spangees (2) Positief oor spanontwikkeling (2) Spanontwikkeling was belangrik (2) Spanwerk het gelei tot die bereiking van doelwitte (2) Verbasing ervaar oor spanwerk (1) Aanmoediging ervaar ten opsigte van spanwerk (1) Pret het spanontwikkeling aangehelp (2) Positief oor spangees (1) Positief oor die span (1) Besef die belangrikheid van spanwerk (1) Spanwerk was interessant (1)	Verkeerde groepering van spanne (2)

Die enigste negatiewe ervaring was dat die groep verkeerd ingedeel is, wat gelei het tot frustrasie en belemmering van die proses. Die hoë sin vir koherensiegroep deelnemers het gevoel dat die spansamestelling gelei het tot belemmering van openlike deelname aan die spanontwikkelings-proses.

By die opsomming van hierdie tema blyk dit asof die hoë sin vir koherensiegroep meer sukses-volle

spanontwikkeling as die lae sin vir koherensiegroep ervaar het.

5.3.6.6 *Fasiliteerders*

Ervarings aangaande die fasiliteerders verskil redelik tussen die twee groepe. Lede van die lae sin vir koherensiegroep het die fasiliteerders as professioneel beskryf en het hulle as positief ervaar. Hulle het ook gerapporteer dat die fasiliteerders se informele terugvoering die groep se ervaring van die fasiliteerders ondersteun.

Die lede van die hoë sin vir koherensiegroep het die fasiliteerders oor die algemeen ook positief ervaar, en veral hul bereidwilligheid om te help. Negatiwiteit oor die fasiliteerders was as gevolg van die verkeerde indeling van die groepe wat 'n negatiewe impak op die groep se ervaring gehad het.

Tabel 5.18: Ervarings oor die fasiliteerders

Tema 6: Fasiliteerders			
Lae sin vir koherensie (5)		Hoë sin vir koherensie (4)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Terugvoering (1) Informeel (1) Positief oor (1) Positief oor ontvangs (1) Professioneel (1)		Bereidwilligheid om te help (2) Positief oor (1)	Verkeerde groepering van spanne (1)

Uit hierdie ervarings blyk dit asof lede van die lae sin vir koherensiegroep meer afhanklik was van die fasiliteerders vir terugvoering en professionele ondersteuning as die lede van die hoë sin vir koherensiegroep, wat weer negatief gevoel het omdat hulle gevoel het dat hul ervarings belemmer is. Die hoë sin vir koherensiegroep was meer afhanklik van die verhoudings binne die groep (wat die vermoë ingesluit het om met hul kollegas te sosialiseer), terwyl lede van die lae sin vir koherensiegroep op die fasiliteerders staat gemaak het om die program te "bedryf" en dit te laat werk.

5.3.6.7 *Kollegas*

Tabel 5.19: Ervarings van kollegas

Tema 8: Kollegas			
Lae sin vir koherensie (16)		Hoë sin vir koherensie (31)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Positief oor kollegiale ondersteuning (2)	Teleurstelling oor 'n onbelangstellende houding (1)	Vertroue teenoor kollegas (7)	Negatief oor onttrekking van kollegas (2)
Het oor kollegas se vermoëns geleer (2)	Gebrek aan kollegiale ondersteuning (1)	Ondersteuning van kollegas (6)	
Verreiking deur kollegiale ondersteuning (1)	Gebrek aan verbintenis (frustrasie) (1)	Aanmoediging van kollegas (2)	
Pret (1)	Gebrek aan prestasie (frustrasie) (1)	Motivering van kollegas (2)	
Positief oor kollegiale bedagsaamheid (1)	Gebrek aan verbintenis (frustrasie) (1)	Sukses as gevolg van kollegas se ondersteuning (2)	
Positief oor kollegiale verbintenis (1)	Gebrek aan prestasie (frustrasie) (1)	Uitdaging om vertroue teenoor kollegas te hê (1)	
Vertroue teenoor kollegas (1)	Gebrek aan prestasie (frustrasie) (1)	Ondersteuning deur nie te oordeel nie (1)	
	Gefrustreerd met kollegas (1)	Kan situasie as gevolg van ondersteuning hanteer (1)	
	Gebrek aan vertroue teenoor kollegas (1)	Kollegas se moed (1)	
	Negatief oor die gebrek aan kollegiale verbintenis (1)	Oordeel van kollegas (1)	
		Het geleer deur kollegiale ondersteuning (1)	
		Het geleer oor vertroue teenoor kollegas (1)	
		Het by kollegas geleer (1)	
		Neutraal teenoor kollegas (1)	
		Ondersteuning lei tot die bereiking van doelwitte (1)	

Lede van die lae sin vir koherensiegroep het die feit genoem dat hulle pret saam met hul kollegas ervaar het. Wat in hierdie tema uitgestaan het was die kollegiale ondersteuning tussen die deel-nemers, asook hul beleefdheid en verbintenis. Hulle het hul kollegas vertrou en het gevoel dat hulle iets oor hul kollegas se vermoëns geleer het.

Terselfdertyd het sommige deelnemers ook gekla oor kollegas se gebrek aan verbintenis en prestasie en hulle het 'n gebrek aan vertroue teenoor daardie kollegas ervaar. Hierdie tema het nie 'n duidelike voorkeur vir die groep met lae sin vir koherensie getoon nie.

Lede van die hoë sin vir koherensiegroep het meer positief oor hul kollegas gevoel. Hoewel daar sommige aanduidings was van oordeel van kollegas, 'n gebrek aan respek tussen kollegas en 'n negatiewe teenoor die onttrekking van stiller kollegas, het hierdie groep baie meer ondersteuning as die lae sin vir koherensiegroep ervaar. Ondersteuning, vertroue, sukses en 'n algemene positiewe was deurgaans duidelik. Oor die algemeen het hierdie groep gevoel dat baie leer binne die groep plaasgevind het. Die hoë sin vir koherensiegroep het moed, aanmoediging, ondersteuning, hantering, uitdaging en motivering binne die groep as geheel ervaar.

Opsommend was dit dus duidelik dat lede van die hoë sin vir koherensiegroep die kontak met hul kollegas as baie meer positief en bevredigend ervaar het.

5.3.6.8 *Aktiwiteite*

Die lae sin vir koherensiegroep het, in die eerste plek, die aktiwiteite as pret, interessant en 'n persoonlike uitdaging ervaar. 'n Algemene positiewe is uitgespreek met 'n besliste voorkeur vir die deel van die program (bo en behalwe, onder andere, die sosiale interaksie) waar groeplede gevoel het dat hulle aktief deelgeneem het.

Terselfdertyd is negatiewe menings oor die aktiwiteite ook uitgespreek. Die aktiwiteite is as onvoldoende ervaar en daar was ook heelwat druk om dit te voltooi, terwyl konsentrasieprobleme tydens die middagsessie bestaan het.

Vir die lae sin vir koherensiegroep was die belangrikste deel van die aktiwiteite dié deel waar hulle aktief kon deelneem. Die aktiwiteit self was belangrik. Beklemtoning van prestasie en verantwoordelikhede is nie positief ervaar nie.

Tabel 5.20: Ervarings van die aktiwiteite

Tema 7: Aktiwiteite			
Lae sin vir koherensie (11)		Hoë sin vir koherensie (22)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Pret (2)	Onvoldoende (1)	Positief oor aktiwiteite (5)	Bang oor (3)
Interessant (1)	Gebrek aan konsentrasie	Uitdaging (2)	Angs oor (1)
Positief oor (1)	na middage (1)	Bereiking van doelwitte (1)	Veranderinge in
Verkies aktiewe	Negatief oor (1)	Interessante kompetisie (1)	aktiwiteite nodig (1)
deelname (1)	Persoonlike uitdaging (1)	Negatief oor (1)	Moeilik (1)
Verkies aktiwiteite (1)		Ondersteun gedurende	Onvoldoende (1)
Positief oor		aktiwiteite (1)	Negatief oor ander se
selfaanbieding (1)		Spanwerk uit aktiwiteite (1)	vorige ervaring (1)
		Positief oor selfaanbieding	
		van die program (1)	
		Behoeft om in die kompetisie	
		te wen (1)	

Die hoë sin vir koherensiegroep het die aktiwiteite as interessant en uitdagend ervaar. Daar is minder negatiewe ervarings in verband met die aktiwiteite gerapporteer. Indien die bevindings van vorige navorsing in gedagte gehou word, behoort heelwat ervarings teenoor die aktiwiteite negatief te wees. Negatiewe ervarings het vrees, angs, moeilikheidsgraad en ontoereikendheid, ingesluit (sien afdeling 3.6 en afdeling 3.7). Hulle het gevoel dat die aktiwiteite verander moes word, of dat ander aktiwiteite dalk aangebied kon word. Hierdie gevoelens kan waarskynlik toegeskryf word aan die onsekere aard van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram. Ten spyte van hierdie negatiewe ervarings, suggereer ander ervarings die teenoënde. 'n Algemene positieweheid het na vore gekom waarin menseverhoudings, spanwerk en bereiking van doelwitte ervaar is.

Dit wil voorkom asof die menslike bydrae tydens die aktiwiteite vir die hoë sin vir koherensie-groep meer belangrik was as die fisiese aktiwiteite self. Vir die groep met hoë sin vir koherensiesetellings is die geleentheid om met ander in interaksie te verkeer, eerder as die uitkomst en samestelling van die aktiwiteite self, as belangriker ervaar.

5.3.6.9 *Leierskap*

Die lae sin vir koherensiegroep het leierskap anders as die hoë sin vir koherensiegroep ervaar. Vir die lae sin vir koherensiegroep het ervarings van leierskap gewentel om die voorkeur om te volg. Groeplede sou *slegs* leierskap aanvaar (in teenstelling om dit te neem) as leierskap aan hulle toegeken is. Praktiese kwessies in leierskap soos individualiteit, luister na ander deur leiers, en die interessante deel van leierskapsverandering het na vore gekom.

Groeplede het 'n negatiewe houding ten opsigte van leierskap aangedui en het ook aangedui dat die leiers nie presteer het nie. Geen aanduiding is gevind dat hierdie groep self leierskap aanvaar nie of dat hulle voorbestem is om leierskap te neem nie.

Vorige ervaring in die bywoning van soortgelyke programme het individue in die lae sin vir koherensiegroep gehelp om leierskap te aanvaar, aangesien hulle geweet het waarom die aktiwiteite gehandel het en makliker insette kon lewer oor die praktiese aspekte van die aktiwiteite. Dit is in teenstelling met die hoë sin vir koherensiegroep wat vorige ervarings as 'n nadeel beskou het (sien *afdeling 5.3.6.4*).

Die hoë sin vir koherensiegroep het leierskap baie verskillend ervaar. Die meeste van hierdie groep se leierskapservarings was positief. Die lede van hierdie groep het hulself as die leiers beskou en het beheer van die situasie geneem (of dit tydens sosiale interaksie of tydens aktiwiteite was). Alhoewel hulle botsing tydens leierskap ervaar het, het hulle dit aanvaar en op eie aktiewe deelname gekonsentreer.

Soos dit leierskap aangaan, het dit duidelik geword dat die lae sin vir koherensiegroep meer op die rol van navolger gekonsentreer en slegs leierskap aanvaar het as dit aan hulle opgedra is. Die lede kon daarom as passiewe deelnemers beskou word.

Die hoë sin vir koherensiegroep het beheer en leiding geneem en so ver moontlik aktiewe deelname van almal vereis.

Die rolle is deur die deelnemers dikwels met persoonlikheidsvoorkeure vergelyk. Die hoë sin vir koherensie persone het hulself as ekstroverte beskryf, terwyl die lae sin vir koherensie deelnemers se reaksie meer met eienskappe van introverte ooreenstem.

Tabel 5.21: Ervarings van leierskap

Tema 9: Leierskap			
Lae sin vir koherensie (17)		Hoë sin vir koherensie (19)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Positief as navolger (5) Individualiteit in verandering van leierskap (1) Leierskapsverandering interessant (1) Positief oor leierskap ontvang (1) Vorige ervaring voordelig vir leierskapaanvaarding (1) Suksesvolle aanvaarding van leierskap (1)	Negatief oor leierskap (3) Aanvaarding as navolger (1) Luister terwyl gelei word (1) Wanprestasie van leiers (1) Verkies navolging (1)	Positief oor leierskap (5) Ekstrovert in leierskap (2) Leierskap binne sosiale interaksie (2) Aanvaarding van verskille wanneer leierskap aanvaar word (1) Aktiewe deelname in leierskapsposisie (1) Leierskap dra die groep (1) Aanvaarding van leierskap (1) Myself as leier (1) Ondersteuning van navolgers (1) Begrip vir onttrekking van bestuur (1) Leierskap tydens aktiwiteite (1)	Botsing kom voor as gevolg van verskille in mense (1) Onttrekking van bestuur (1)

5.3.6.10 *Interpersoonlike interaksie*

Tydens interpersoonlike interaksie het lede van die lae sin vir koherensiegroep opgemerk dat hulle in hulself gekeer was. Hulle het ervaar dat daar verskille tussen mense bestaan (waarvoor 'n gebrek aan begrip uitgespreek is), wat hulle met die “laat-maar-gaan-houding” van ander deelnemers verbind het.

Alhoewel hulle wel die bou van verhoudings deur interpersoonlike interaksie ondersteun het, het hulle gevoel dat die beperkte duur van die program hierdie aspek negatief beïnvloed het. Hulle het meer tyd nodig gehad om meer van hulself te deel, aangesien hulle hulself as introverte beskou, wat nie maklik persoonlike sake met "onbekende" persone kon deel nie.

Tydens die program is baie positiewe geleenthede egter ook deur die lae sin vir koherensiegroep ervaar. Die program het afwisseling van werk gebied wat lede se bereidwilligheid om te deel bevorder het. Binne hierdie openheid het hulle die geleentheid gekry om ervarings te deel, waar-uit hulle na hul mening geleer het. Oor die algemeen is positiewe ervarings van motivering, so-siale interaksie, bou van menseverhoudings en die begrip van ander (verskille tussen mense) uitgedruk.

’n Aspek wat blykbaar ’n negatiewe invloed op die hoë sin vir koherensiegroep gehad het, was die feit dat hierdie lede gevoel het dat deelnemers beskuldig is wanneer foute gemaak is. As daar in ag geneem word dat hierdie groep die leiding geneem en die meeste van die tyd aktief deelgeneem het (en die introverte as passiewe deelnemers ervaar het), was dit maklik om sommige mense as teikens vir beskuldiging uit te kies.

Ten spyte hiervan, het die hoë sin vir koherensiegroep egter die blaam gedra wanneer foute gemaak is. Wat vir hulle interessant was in die interpersoonlike interaksie, was die verskille tussen mense. Hierdie groep het baie leer met hierdie tema geassosieer. Daar het baie leer plaasgevind oor die hantering van konflik, foute wat gemaak is en die feit dat mense mekaar nie geoordeel het nie.

Die hoë sin vir koherensiegroep was baie positief oor interpersoonlike interaksie. Lede se ervarings het gewentel om aktiewe deelname, positiewe houdings en die bou van menseverhoudings.

Hierdie deelnemers het baie tyd en moeite aan interaksie spandeer en hul ervarings het dit presies aangedui. Dit is waarskynlik waarom hulle die bestuur se vroeë onttrekking by die sosiale funksie as negatief ervaar het, maar tog begrip vir hierdie optrede aangedui het. Die interaksie tussen die deelnemers is met ekstroversie vergelyk - om energie uit mense en hul aksies te put.

Deelnemers met hoë sin vir koherensietellings het baie tyd en energie aan interpersoonlike interaksie spandeer - baie meer as dié met lae sin vir koherensietellings. Terwyl die hoë sin vir koherensiegroep se ervaring weer eens konsentreer is op ’n neutrale, oop interpersoonlike reaksie, was die lae sin vir koherensiegroep se ervarings meer reëlgebonde, met "reg" en "verkeerd".

Tabel 5.22: Ervarings van interpersoonlike interaksie

Tema 10: Interpersoonlike interaksie			
Lae sin vir koherensie (12)		Hoë sin vir koherensie (35)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Verskille tussen mense is aanvaar (1) Het geleer deur die deel van ervarings (1) Positief oor die verskille tussen mense (1) Positief oor motivering tussen lede (1) Positief oor die deel van ervarings (1)	Introvert in sosiale interaksie (3) Gebrek aan begrip vir verskille (2) Onbewus dat persoonlike ruimte binnegedring word (1) Frustrasie oor verskille tussen mense (1)	Positief oor sosiale interaksie (7) Positief oor die bou van menseverhoudings (5) Sosiale groepering was normaal (3) Bou van menslike hulpbronne deur sosiale interaksie (2) Verskille in mense is interessant (2) Sosiale interaksie as ekstrovert ervaar (2) Positief oor positiewe houdings (2) Aanvaarding van foute wat gemaak word (1) Bou van verhoudings weens grootte van die groep (1) Verskille in mense `n uitdaging (1) Het geleer oor die hantering van konflik (1) Het geleer uit foute wat gemaak is (1) Neutraal oor ekstroverte (1) Neutraal oor sosiale interaksie (1) Openheid deur sosiale interaksie (1) Positief oor aktiewe deelname (1)	Beskuldiging van kollegas wanneer foute gemaak is (1) Passiwiteit van introverte (1) Sosiale interaksie as introvert ervaar (1)

5.3.6.11 Rasse-aangeleenthede

Onder die lae sin vir koherensiegroep het relatief min kwessies aangaande rasse-aangeleenthede na vore gekom. Die meeste rasse-aangeleenthede wat ervaar is, kan as negatief beskryf word. Die ervarings wat genoem is wissel van negatiwiteit oor rasse-aangeleenthede, woede en tekortskiet van doelwitte omdat swartes nie die program bygewoon het nie, en `n gebrek aan respek vir kultuur wat deur ander rasse-groepe ervaar is. Dit is ook genoem dat daar `n bewustheid van hierdie kwessie bestaan het.

In die hoë sin vir koherensiegroep is meer rasse-aangeleenthede genoem. Hierdie ervarings het in

benadering gewissel. Negatiewe ervarings is aangeteken aangaande die groepering van rasse (veral tydens die sosiale funksie) en die gebrek aan respek vir verskillende rasse en kulture. Dit is beskou as die gevolg van die onvermoë om mekaar te konfronteer. Daar is gevoel dat die rasse-groepe nie toegegee het nie en dat hierdie gevoelloosheid 'n negatiewe impak op leeroor-drag gehad het. Hulle het egter terselfdertyd ook rasse-integrasie ervaar en het gevoel dat die groepering van mense natuurlik tydens die program plaasgevind het en dat hulle geen probleme met die informele groepering ervaar het nie. Hierdie deelnemers het die groepering van mense as normaal ervaar. Positiewe ervarings het veral na vore gekom tydens die sosiale interaksie waar rasse-integrasie in hul opinie wel plaasgevind het.

Die ervarings in hierdie tema is deur klein minderhede van die twee groepe ervaar. In albei groepe (lae sin vir koherensie en hoë sin vir koherensie) het slegs een vrou in elk (een wit en een swart) ervarings aangaande rasse-aangeleenthede genoem.

Tabel 5.23: Ervarings van rasse-aangeleenthede

Tema 11: Rasse-aangeleenthede			
Lae sin vir koherensie (5)		Hoë sin vir koherensie (14)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
	Kwaad omdat swartes nie bygewoon het nie (1) Bewustheid daarvan (1) Disrespek (1) Negatief daaroor (1) Niebereiking van doelwitte - swartes wat nie bywoon nie (1)	Positief oor rasse-integrasie (1) Rasse-integrasie tydens sosiale interaksie (1)	Gebrek aan respek van kulture (3) Negatief oor die gebrek aan respek (2) Onvermoë om mekaar te konfronteer (2) Negatief oor die groepering van rasse (1) Verdeling van rasse tydens sosiale interaksie (1) Onsekerheid oor gevoelloosheid (1) Ontoegeeflikheid tussen rasse (1) Onsuksesvolle leeroordrag weens rasgroeperings (1)

Die meeste negatiewe ervarings van die hoë sin vir koherensiegroep is in hierdie tema aangeteken. Dit het deurgaans geblyk dat die groep baie meer op verhoudings gefokus het. Dit het daar-om geblyk dat verskille tussen mense tot ongelukkigheid in hierdie groep gelei het.

5.3.6.12 Persoonlike gevoelens

Die gevoelens wat ervaar is het vir albei groepe baie ooreengestem. Hierdie gevoelens het teleurstelling, frustrasie, eensaamheid, onsekerheid, aanvaarding, verreiking, belangrikheid en antisipatie teenoor die onbekende, ingesluit.

Die hoë sin vir koherensiegroep het gevoelens van onsekerheid, vrees, ang, aanvaarding, opgewondenheid en geluk, aangemeld. Alhoewel die aard van die gevoelens nie veel gewissel het nie, het die frekwensie tot 'n mate verskil.

Frustrasie is die meeste uitgespreek en dit het baie meer by die lae sin vir koherensiegroep voorgekom (sewe teenoor een). Dit blyk dat die lae sin vir koherensiegroep die meeste frustrasie met mense ervaar het. Beskrywings van frustrasie weens die verskille tussen mense, onsuksesvolle leeroordrag, die vol program, gebrek aan kollegiale verbintenis, die kort program en frustrasie met groeplede, is gerapporteer.

Tabel 5.24: Ervarings van persoonlike gevoelens

Tema 12: Persoonlike gevoelens			
Lae sin vir koherensie (11)		Hoë sin vir koherensie (9)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Antisipatie binne onsekerheid (1) Motivering deur determinasie (1)	Frustrasie oor (7) Negatief oor onsekerheid (1) Eensaamheid (1)	Aanvaarding van onsekerheid (2) Positief oor onsekerheid (1) Het geleer oor openheid ten opsigte van die onbekende (1) Onsekerheid is as uitdaging beskou (1) Onbekende is as uitdaging beskou (1) Tevredenheid binne spirituele geloof (1)	Frustrasie oor (1) Onttrekking weens onaangenaamheid (1)

Hieruit het dit geblyk dat lede van die lae sin vir koherensiegroep meer negatiewe affektiewe gevoelens ervaar het (teleurstelling, frustrasie, eensaamheid, onsekerheid) terwyl lede van die hoë sin vir

koherensiegroep meer negatiewe kognitiewe gevoelens (onsekerheid, vrees, angs) ervaar het. Die verskil was dat persone met lae sin vir koherensie as *onvergenoegd* ervaar is, terwyl persone met hoë sin vir koherensie as *uitdagend* ervaar is.

5.3.6.13 Kommunikasie

Kommunikasieervarings het leer oor kommunikasie, leer uit kommunikasie en terugvoering, en luister tydens kommunikasie (wat almal deur middel van denkprosesse beskryf kan word), ingesluit.

Lede van die lae en hoë sin vir koherensiegroepe het genoem dat kommunikasie tydens die programme soms problematies was, en dat hul kommunikasieprosesse na afloop van die programme, by die werk bespreek is.

Meer kommunikasieverbonde ervarings is deur die hoë sin vir koherensiegroep uitgespreek. Alhoewel lede probleme binne hul kommunikasie ervaar het, het hulle ook gesien dat groei in die groep se kommunikasieprosesse plaasgevind het.

Tabel 5.25: Ervarings van kommunikasie

Tema 13: Kommunikasie			
Lae sin vir koherensie (2)		Hoë sin vir koherensie (6)	
Positief	Negatief	Positief	Negatief
Probleem met kommunikasie (1)	Belangrikheid van luister (1)	Geleer oor kommunikasie (2) Geleer uit kommunikasie (1)	Kommunikasiebreuk (1) Gebrek aan respek (1) Probleem tydens kommunikasie (1)

5.4 OPSOMMING VAN DIE RESULTATE

Uit die data blyk dit dat daar 'n onderliggende verskil is in die manier waarop mense met lae sin vir koherensie en mense met hoë sin vir koherensie situasies ervaar. Die data suggereer dat lae sin vir koherensiegroepe meer geneig is om te konsentreer op die fisiese en kognitiewe inhoud van die

ervaring. Dit sluit die fisiese voltooiing van die aktiwiteit en die ervaring van presiesheid (resultate moet bereik word soos dit voor die program uiteengesit is ten einde suksesvol te wees), in. Ervarings van die groep met hoë sin vir koherensie suggereer dat hulle meer geneig is om situasies binne die raamwerk van menslike interaksie te ervaar, wat sosiale interaksie, on-dersteuning, samehorigheid en minder presiese aksies insluit. Die lae sin vir koherensiegroep se ervarings kan daarom as konkreet beskryf word. Die hoë sin vir koherensiegroep se ervarings word as abstrak beskryf, aangesien hul ervarings meer ingestel was op verhoudings as die fisiese aktiwiteite.

Die *eerste* hipotese wat geformuleer is, is dat persone met lae sin vir koherensie die praktiese deel van die program verkies, terwyl persone met hoë sin vir koherensie die praktiese sowel as die verhoudingsgedeelte van die program positief ervaar.

Hierdie hipotese is afgelei uit die lae sin vir koherensiegroep se voorkeur vir die ervaring van die inhoud van die program en die hoë sin vir koherensiegroep se voorkeur vir die ervaring van die deelnemers aan die program, sowel as die positiewe ervaring van die inhoud van die program.

Die *tweede* hipotese wat gestel word, is dat die neem van leiding natuurlik is vir mense met hoë sin vir koherensie. Hulle neem beheer en die res volg. Baie ervarings wat hierdie hipotese on-dersteun is in verskillende temas gevind, veral waar dit gegaan het oor verhoudings (leierskap, spanontwikkeling, kommunikasie). In hierdie opsig was lae sin vir koherensie persone meer ge-diend om te volg.

Die *derde* hipotese is dat mense met hoë sin vir koherensie en mense met lae sin vir koherensie die korporatiewe avontuuropleidingsprogram verskillend benader. Vir die lae sin vir koherensie-groep, is ervaring mag, terwyl kennis vir die hoë sin vir koherensiegroep die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme gelyk is aan frustrasie (binne die opset van die onbekende element in korporatiewe avontuuropleidingsprogramme).

Die *vierde* hipotese is dat daar 'n moontlike verhouding tussen leierskap, persoonlikheids-voorkeure en sin vir koherensie bestaan. Die persone wat hulself as ekstroverte beskryf het, was dié wat beheer geneem het. Hulle was almal deel van die hoë sin vir koherensiegroep. Die deelnemers wat eerder

die rol van “volger” aangeneem het, en eerder as introverties beskryf is, het deel van die lae sin vir koherensiegroep uitgemaak,.

Die *vyfde* hipotese wat gestel word, is dat sukses verskillend gedefinieer word deur lae en hoë sin vir koherensiedeelnemers aan 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram. Die bewys hiervan is dat mense met lae sin vir koherensie die bereiking van doelwitte as sukses ervaar, terwyl mense met hoë sin vir koherensie die geleentheid om met mense in verhouding te tree as sukses beskou. Leer binne die program was spesifieke bewys van hierdie hipotese, omdat ervarings van dié met lae sin vir koherensie gerig was op frustrasie, mislukking en weiering ten opsigte van die programdoelwitte. Aan die ander kant was die ervarings van persone met hoë sin vir koherensie gerig op positiewe, betekenisvolle, gesellige geleenthede.

In die *sesde plek* word die hipotese gestel dat mense met lae sin vir koherensie afhanklik is van eksterne hulpbronne om geluk te verseker, terwyl dié met hoë sin vir koherensie geluk genereer. Dit word ondersteun deur die feit dat mense met lae sin vir koherensie afhanklik was van die program, terrein, kollegas en die fasiliteerders om strukture te skep wat sukses bepaal. Hoë sin vir koherensiedeelnemers het beheer geneem oor hul eie geluk deur aktiewe deelname, leierskap en sosiale interaksie te skep. Hierdie afleiding kan moontlik ook in verband gebring word met interne (hoë sin vir koherensie) en eksterne (lae sin vir koherensie) lokus van kontrole.

In die *sewende plek* word die hipotese gestel dat die vorming van groepe as meer natuurlik deur hoë sin vir koherensiegroepe ervaar word en dat hierdie groeppvorming, hoewel dit somtyds hinderlik is, aanvaar en hanteer kan word. Hul behoefte is dat groepe natuurlik gevorm moet word en nie deur eksterne faktore soos fasiliteerders afgedwing moet word nie.

Die lae sin vir koherensiedeelnemers het die groeppvorming as negatief ervaar en het dit nodig gevind dat fasiliteerders gelyke en aanvaarde deelname moes verseker. Beskuldiging vir foute vorm deel van hierdie kwessie.

Die *agste* hipotese is dat die gevoelens van die twee sin vir koherensiegroepe verskil as gevolg van

hulle ervarings. Die lae sin vir koherensiegroep se ervarings is as *onvergenoegd* opgesom, terwyl hoë sin vir koherensiegroep ervarings as *uitdagend* beskryf is.

Die *negende* en laaste hipotese is dat, ten spyte van die sin vir koherensietellings, die terrein tog 'n invloed op die ervarings van die deelnemers gehad het. Albei groepe het aangedui dat die terrein bygedra het tot die ontspanning wat in die program ingebou is. Die feit dat die terrein nie aan werk verbonde was nie, het daartoe gelei dat dit as "psigologies ontspannend" beskryf is. Hierdie bevinding verskil van vorige studies waarin die terrein se invloed ondersoek is.

Die nulhipotese was as volg gestel:

H0: Daar bestaan ooreenkomste tussen die tellings van polisielede behaal op die lewensoriëntasievraelys, en hul ervarings tydens 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram

Deurdat hierdie ooreenkomste tussen ervarings van persone met hoë sin vir koherensie, en die verskil daarvan teenoor die ervarings van deelnemers met lae sin vir koherensie wel bevind is, beteken dit dat die nulhipotese soos vir hierdie gestel, aanvaar word. Met hierdie hipoteses is die resultate van hierdie studie gefinaliseer.

HOOFSTUK 6 TEKORTKOMINGE, AANBEVELINGS EN OPSOMMING

In hierdie hoofstuk word die navorsingsvrae hersien. Die beperkings van die navorsing, die aanbevelings van die navorsing en die opsomming van die navorsing word bespreek. Moontlike geleenthede vir verdere navorsing word ook ondersoek.

6.1 TEKORTKOMINGE VAN DIE NAVORSING

’n Aantal tekortkominge is tydens die navorsing geïdentifiseer en ervaar. Hierdie tekortkominge word vervolgens bespreek.

6.1.1 Bywoning van die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme

Die eerste moontlike tekortkoming, is die wyse waarop die oorspronklike steekproef bepaal is. Die aanvanklike populasie is op ’n lukrake niewaarskynlikheid steekproefnemingsmetode bepaal. Die rede hiervoor was dat hierdie persone aangedui het dat hulle belang stel om ’n korporatiewe avontuuropleidingsprogram by te woon.

By die seleksie van hierdie twee groepe het die navorser nie beheer gehad oor die deelnemers wat uiteindelik die program bygewoon het nie. Dit het beteken dat sommige van die groeplede nie bygewoon het nie. Dit kon uiteindelik ’n invloed op die resultate van die studie gehad het.

Nog ’n tekortkoming van die navorsing is dat die algemene bevolking van Suid-Afrika nie verteenwoordig is nie. Die grootste persentasie deelnemers was wit. Alhoewel vorige navorsing bewys dat die lewensoriëntasievrae lys kultuurvry is, kan die resultate nie noodwendig in totaliteit op die totale SAPD of ander populasies toegepas of veralgemeen word nie.

Die feit dat die populasie in die studie nie verteenwoordigend was van die Suid-Afrikaanse bevolking nie (en daarom van die SAPD nie), kan beteken dat die resultate van ’n ander steek-proef van hierdie studie se resultate mag verskil.

6.1.2 Onderhoudvoerder as analise-instrument

Tydens hierdie navorsing is tien onderhoude gevoer, opgeneem, getranskribeer, geanaliseer en geïnterpreteer. Die navorser was in beheer van al hierdie prosesse.

Die navorser is, soos voorheen genoem, 'n senior kollega van die deelnemers en 'n fasiliteerder van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme in die SAPD. Die moontlikheid bestaan dat die deelnemers geïntimideer gevoel het en onwillig was om hul werklike ervarings van die program-me te deel.

Die navorser se ervaring van die onderhoude kon die data wat uit die onderhoude ingesamel is, beïnvloed.

Tydens die transkribering van die onderhoude het die navorser verkies om al die onderhoude in Afrikaans te vertaal om die analise van die data te vergemaklik. Afrikaans is nie vir alle lede hul eerste taal nie, en beskrywings van gevoelens moes noodgedwonge soms veralgemeen word. Vakterminologie word hierby ingesluit. Die vertalings is met hulp voltooi, maar dit is moontlik dat sekere Afrikaanse terme verskillend in Engels geïnterpreteer kan word.

6.1.3 Die onderhoudvoeringsproses

In die eerste plek kan die respondente self as moontlike tekortkominge van hierdie navorsing beskou word. Die onderhoude is tydens kantoorure gevoer. Dit beteken dat deelnemers dalk kon voel dat hulle nie veel tyd aan die onderhoude kon spandeer afgestaan.

In die tweede plek was daar onderbrekings tydens die meeste van die onderhoude. Die onderbrekings was in die vorm van mense wat in die kantore waar die onderhoude gevoer is, ingekom het, of die telefoon wat beantwoord moes word. Hierdie onderbrekings kon 'n bepalende invloed op die resultate van daardie onderhoude gehad het.

6.1.4 Kodering van die data

By die interpretasieproses het die navorser van inhoudspesialiste se dienste gebruik gemaak om die geldigheid van die resultate te verhoog. Dwarsdeur hierdie proses was dit duidelik dat verskillende mense dieselfde sinne verskillend interpreteer. Die algemeenste en duidelikste interpretasie is daarom deurgaans gebruik. Dit beteken dat verdere en alternatiewe interpretasies van die data wel moontlik is. Kodering van die resultate is daarom volgens die idees en interpretasies van die verskillende inhoudspesialiste en volgens die model wat deur Babbie (1998) en Gerdes en Conn (2001) voorgestel is, onderneem.

6.2 AANBEVELINGS

By die analise van die data van hierdie studie, het die navorser bevind dat die resultate vir toekomstige navorsing in gedagte gehou kan word. Die onderstaande is aanbevelings waartoe hierdie navorsing gekom het.

Weens die tekortkominge, kan die resultate van hierdie navorsing nie noodwendig veralgemeen word nie. Die feit dat die populasie nie as verteenwoordigend beskou kan word nie, het 'n paar navorsingsvrae vir toekomstige studie na vore gebring. Hierdie vrae sluit die onderstaande in.

S *Word ervarings deur kultuur en ras bepaal?*

In hierdie studie het die resultate van een swart vrou, met hoë sin vir koherensie, baie verskil van die resultate van 'n tweede swart vrou, ook met hoë sin vir koherensie. Die resultate van die tweede swart vrou het ooreengekom met die resultate van drie ander deelnemers (een wit man en twee vroue). Die vraag is dus: Bepaal kultuur en ras ervarings in 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram? Verdere studie kan dus meer duidelikheid in hierdie verband meebring.

S *Word ervarings deur ouderdom en geslag beïnvloed?*

Hierdie navorsing het nie op ouderdom of geslag gekonsentreer nie. Resultate het egter getoon

dat ouderdom nie noodwendig ervarings beïnvloed nie, maar geslag wel. Meer gedetailleerde navorsing op hierdie gebied kan hierdie hipotese bevestig of verwerp.

S *Word deelnemers se ervarings deur die duur van die program beïnvloed?*

Dit het uit hierdie navorsing baie duidelik geblyk dat twee dae as te kort ervaar word. Navorsing oor die aanvaarbare duur van die program kan 'n bate vir ontwikkelings op hierdie gebied wees. Vorige navorsing stel, soos vroeër aangedui, 'n duur van twee tot vyf dae voor. Volgens hierdie studie is twee dae beslis nie lank genoeg nie.

S *Word deelnemers se ervarings deur persoonlikheid beïnvloed?*

Vorige navorsing (Fourie, 2000) ondersteun ooreenkomste tussen sin vir koherensie en persoonlikheid. Ervarings in hierdie studie het hierdie ooreenkomste getoon (hoë sin vir koherensie en ekstroversie; lae sin vir koherensie en introversie). Alhoewel dit nie die bedoeling van hierdie navorsing was om sulke ooreenkomste te bepaal nie, bestaan daar die moontlikheid dat persoonlikheid en ervarings in korporatiewe avontuuropleidings-programme ooreenkomste kan toon. Verder is ook gemeen dat lokus van kontrole en leierskap, met hoë sin vir koherensie geassosieer kan word, terwyl eksterne lokus van kontrole en volgelingsgedrag met lae sin vir koherensie geassosieer kan word.

S *Tot watter mate beïnvloed die verskillende aktiwiteite deelnemers se ervarings?*

Oor die algemeen is sekere ervarings van spesifieke aktiwiteite gerapporteer. Die vraag is nou: Wat van die res van die aktiwiteite? Indien hierdie aktiwiteite nie binne drie maande na voltooiing van die program bydra tot verbandhoudende ervarings nie, van watter nut is die aktiwiteite dan? Sekere aktiwiteite (byvoorbeeld. *Trust Fall, Blindman's Walk, Swamp Crossing*) was meer invloedryk as ander. Die vraag wat nou ontstaan is: Watter aktiwiteite is die mees effektiewe en watter het min of geen impak op ervarings nie?

S *Tot watter mate beïnvloed fasiliteerders en fasilitering deelnemers se ervarings?*

Hoewel baie negatiewe opmerkings oor die beperkte duur van die program gemaak is, was die algemene gevoel tog dat die korporatiewe avontuuropleidingsprogram "psigologies ontspannend" was. Die fasiliteerders is as professioneel beskou, en het, deur middel van fasiliteringsvaardighede, die deelnemers se ervarings van die korporatiewe avontuuropleidingsprogramme, versterk, aangesien terugvoer soos vervolgens was:

“The persons that were present are genuine people-people. They can communicate. It not like for an example this inspector you find at the College who shouts and you must bend. These people are participating. You can talk with him. That is what is nice. They are adults. It is not that childish training that you get where you are shouted upon. It is very professional”.

“The facilitators are wonderful people and were always willing to help, *and even afterwards - I can phone her any time and she will help me.*”

“The facilitators are wonderful people and *were always willing to help*. If a problem occurs *you won't always know what the problem is. You must go through that to gain experience.* (Feedback from facilitators).”

- S Die implikasie is dat fasiliteerders wat "psigologiese ontspanningsprogramme" aanbied, gekwalifiseer behoort te wees in die hantering van mense, en/ of alternatiewelik opgelei te wees in die menslike en/of sosiale wetenskappe. Beskikbaarheid van fasiliteerders na afloop van die program is ook as voordelig uitgewys.
- S Wie behoort korporatiewe avontuuropleidingsprogramme by te woon?
- Ervarings wat tydens die onderhoude weergegee is, steun die idee dat volledige, natuur-like werkgroepe gekies behoort te word om korporatiewe avontuuropleidingsprogramme wat vir ontwikkeling en spanboudoeleindes aangebied word, by te woon. By die aan-bieding van `n korporatiewe avontuuropleidingsprogram, selfs al verteenwoordig die groep nie die algemene bevolking nie, is dit belangrik om die groep as geheel, en nie as individue nie, te beskou.
- S *Hoe affekteer die terrein ervarings tydens `n korporatiewe avontuuropleidingsprogram?*
- Navorsing wat in die literatuuroorsig vir hierdie studie weergegee is, dui aan dat die terrein nie `n groot impak op die resultate van korporatiewe avontuuropleidingspro-gramme het nie. Resultate in hierdie studie het egter getoon dat die terrein tog saak maak - baie positiewe ervarings is ten opsigte van die terrein aangedui. Hierdie studie kan daarom aanbeveel dat verdere studies oor die invloed van die terrein op die werklike ervarings van deelnemers onderneem moet word, deur die vergelyking van ervarings van deelnemers aan korporatiewe avontuuropleidingsprogramme aangebied in die natuur, en in `n stedelike omgewing, of selfs by die kantoor van die deelnemers.

6.3 OPSOMMING

Die algemene doel van hierdie navorsing, soos uiteengesit in hoofstuk 1 afdeling 1.3.1, was om te bepaal wat die ervarings van deelnemers aan 'n korporatiewe avontuuropleidingsprogram was, en of daar ooreenkomste en verskille tussen die polisielede se sin vir koherensietellings en hul ervarings van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram, is.

Die spesifieke doelwitte is verdeel in literatuurdoelwitte en empiriese doelwitte.

6.3.1 Die literatuurdoelwitte

Die literatuurdoelwitte vir hierdie navorsing was om

6.3.1.1 Die salutogeniese model

In hoofstuk 2 is die salutogeniese model bespreek. Antonovsky (1987) het salutogenese as 'n proses ontwikkel, waardeur gefokus word op die oorsprong van gesondheid, deurdat die individu algemene weerstandsbronne deur ervarings opbou, sodat die individu toekomstige situasies wat op die individu inpakleer, suksesvol kan hanteer.

Salutogenese moet as 'n kontinuum beskou word, waar individue geëvalueer kan word as neigend tot siekte (patogenese) of gesondheid (salutogenese). Salutogeniese konstrukte sluit in lokus van kontrole, aangeleerde vindingrykheid, potensie, persoonlikheidsgehardheid, selfdoeltreffendheid en sin vir koherensie.

6.3.1.2 Sin vir koherensie

Antonovsky (1987, p. 12) het sin vir koherensie as die sentrale tema van salutogenese ontwikkel. Sin vir koherensie behels die beginsel dat individue ervarings beleef. Die sterkte van 'n persoon se sin vir koherensie word bepaal deur die mate waartoe die individu hierdie ervarings as logies, sinvol en

verstaanbaar inerepreteer, asook die mate waartoe die individu voel hy instaat is om hierdie ervarings op 'n kognitiewe vlak te kan hanteer.

Binne die konsep van sin vir koherensie is drie onderdele ontwikkel, naamlik sinvolheid, hanteerbaarheid en verstaanbaarheid. Die lewensorientasievraelys is ontwikkel om sin vir koherensietellings te meet. Hoe hoër 'n persoon se tellings op die lewensorientasievraelys, hoe hoër was die sin vir koherensie.

6.3.1.3 *Korporatiewe avontuuropleiding*

Korporatiewe avontuuropleiding is beskryf as 'n instrument wat buitelugaktiwiteite gebruik om 'n aantal ervarings en die prosessering van daardie ervarings te vestig om sodoende seker te maak dat die leerder kan sin maak uit die gedrag wat in 'n span, tussen lede van die span en deur hom of haar self, vertoon en gebruik word.

Verskillende tipes korporatiewe avontuuropleidingsprogramme is geïdentifiseer, naamlik ont-spannings-, opvoedkundige, ontwikkelings- en terapeutiese programme. Hierdie studie het na-vorsing gedoen oor korporatiewe ontwikkelingsavontuuropleidingsprogramme.

Verskillende klassifikasies van aktiwiteite is beskryf. Dit het gesosialiseerde spele, groepinisiatiewe, tou- of hindernisbane en buitelugervarings ingesluit. In hierdie studie is gebruik gemaak van 'n kombinasie van gesosialiseerde spele, groepinisiatiewe en tou- en ander uitdagings.

Fasilitering van korporatiewe avontuuropleidingsprogramme het oor die afgelope sewe dekades ontwikkel tot wat vandag bekend staan as die sesdegenerasiefasilitering. Die ses generasies is:

- Laat die ervaring “vir homself spreek” (1940's)
- Verklaar die ervaring (1950's)
- Terugvoering of kanalisering van die ervaring (1960's)
- Direkte voorafbelading van die ervaring (1970's)

- Beraming van die ervaring (1980's)
- Indirekte voorafbelading van die ervaring (1990's)

6.3.2 Die teoretiese en empiriese doelwitte

Die spesifieke teoretiese (afdeling 1.3.2.1) en die empiriese doelwitte (afdeling 1.3.2.2) van hierdie navorsing was om:

- *’n Geldige (voorkomsgeldigheid) korporatiewe avontuuropleidingsprogram saam te stel.*
Vorige navorsing is gebruik om ’n geldige korporatiewe avontuuropleidingsprogram saam te stel. Ten einde die program saam te stel, is aspekte soos die terrein, duur van die program, aantal deelnemers en die verhouding tussen die aktiwiteite en fasilitering in aanmerking geneem.
- *Die sin vir koherensietellings van polisiepersoneel in ’n korporatiewe avontuuropleidingsprogram te bepaal (hoofstuk 5)*
Die lewensorientasievraelys wat deur Antonovsky ontwikkel, is gebruik om die totale sin vir koherensietellings van al die deelnemers te bepaal.
- *Die vyf hoogste en die vyf laagste tellings van polisiepersoneel wat ’n korporatiewe avontuuropleidingsprogram bywoon, te bepaal (hoofstuk 5)*
Uit die lewensorientasievraelys is die vyf deelnemers met die hoogste en die vyf deelnemers met die laagste sin vir koherensietellings bepaal.
- *Die ervarings van die Polisiepersoneel wat aan ’n korporatiewe avontuuropleidingsprogram deelneem, te bepaal (hoofstuk 5)*
Daar is onderhoude gevoer met die tien deelnemers met die hoogste en laagste sin vir koherensietellings om vas te stel wat hul werklike ervarings van die korporatiewe avontuuropleidingsprogram was.
- *Vas te stel of daar ooreenkomste of verskille tussen sin vir koherensietellings van polisiepersoneel as deelnemers aan ’n korporatiewe avontuuropleidingsprogram en hul ervarings in ’n korporatiewe avontuuropleidingsprogram bestaan (hoofstuk 5)*
Die onderhouddata is volgens die modelle wat deur Babbie (1998) en Gerdes en Conn (2001) voorgestel is, geanaliseer en geïnterpreteer. Ooreenkomste en verskille in ervarings van persone met hoë en lae sin vir koherensietellings is bepaal.

6.3.3 Ooreenkomste in ervarings

Ooreenkomste in ervarings van deelnemers met `n lae sin vir koherensie en deelnemers met `n hoë sin vir koherensie, was die volgende:

- Oor die algemeen het deelnemers van albei sin vir koherensiegroepe `n positiewe houding oor die program gehad. Elke deelnemer met wie onderhoude gevoer is, het die program in geheel as `n genotvolle ervaring beskryf.
- Die terrein was deur albei sin vir koherensiegroepe as sinvol beskryf, en die opinie is uitgespreek dat dit noodsaaklik was dat die program op so `n terrein aangebied word. Die algemene gevoel was ook dat die program sinvol was, aangesien dit `n geleentheid gebied het om te ontspan. Die program is selfs as "psigologies ontspannend" beskryf. Daar is `n behoefte uitgespreek dat hierdie programme deurgaans binne die SAPD aangebied moet word, deur persone wat dit `n "psigologies ontspannende" ervaring kan maak.
- Die fasiliteerders is deur albei alle deelnemers geprys, en as professioneel beskryf.

6.3.4 Deelnemers met hoë sin vir koherensietellings

Die volgende eienskappe was tipierend van die ervarings van deelnemers met hoë sin vir koherensietellings:

- Ervarings was meer gerig tot ervarings binne die raamwerk van menslike interaksie, wat sosiale interaksie, ondersteuning, samesyn en minder presiese aksies ingesluit het.
- Hul ervarings kan as abstrak beskryf word, waar verhoudings deel is van die program. Dit beteken dat hulle verkies om hul ervarings met die ander deelnemers aan die program, te deel. Die geleentheid om die ervarings te deel het hul gehelp om die ervaring meer blywend te maak.
- Lede van die hoë sin vir koherensiegroep is as natuurlike leiers beskou.
- Hulle neem die leiding en die res volg.

- Vir hulle kan kennis en ervaring frustrerend word, aangesien dit hulle geleenthede vir natuurlike interaksie en die deel van ervarings ontnem.
- Hierdie mense beskou hulself as ekstroverte.
- Die hoë sin vir koherensiegroep het die geleentheid om met mense in verhouding te tree, as suksesvol ervaar.
- Die ervarings van deelnemers met hoë sin vir koherensie het was gerig op positiewe, betekenisvolle, gesellige geleenthede. Binne hierdie gesellige geleenthede het hulle beheer oor hul eie geluk geneem deur aktiewe deelname, leierskap en sosiale interaksie.
- Die vorming van groepe is as natuurlik ervaar en, hoewel dit soms problematies was, is dit aanvaar en hanteer.
- Hierdie mense se behoefte was dat groepe natuurlik gevorm moes word (en nie deur eksterne faktore soos fasiliteerders afgedwing moes word nie).
- Ten slotte is die hoë sin vir koherensiegroep se gevoelens as *uitdagend* beskryf.

6.3.5 Deelnemers met lae sin vir koherensietellings

Deelnemers met lae sin vir koherensietellings se ervarings word as volg opgesom:

- Die deelnemers wat onder die lae sin vir koherensiegroep geklassifiseer was, het geneig om op die fisiese en kognitiewe inhoud van die ervarings te konsentreer. Dit het die uitvoer van die aktiwiteite en die ervaring van presiesheid ingesluit (om suksesvol te wees, moes resultate bereik word soos dit aan die begin van die program uiteengesit is). Die lae sin vir koherensiegroep se ervarings kon daarom as konkreet beskryf word.
- Lae sin vir koherensiedeelnemers het die praktiese sy van die program verkies waar hulle die inhoud van die program kon ervaar.
- Navolging was 'n natuurlike proses vir die lae sin vir koherensiegroep.
- Vir hulle is kennis en ervaring mag, aangesien dit hulle in staat stel om aktief deel te neem. Sonder kennis en ervaring het hulle dit moeilik gevind om leiding te neem. Wanneer hulle wel kennis en ervaring vir die situasies soos aangebied, beskikbaar gehad het, was hul ervaring dat hulle die gestelde doelwitte suksesvol kan bereik.

- Baie van die lae sin vir koherensiegroeplede was gerig op frustrasie, mislukking en onsuksesvolle bereiking van die programdoelwitte. Hulle was van eksterne hulpbronne afhanklik om geluk te verseker. Hierdie afhanklikheid is ervaar ten opsigte van die program, die terrein, kollegas en veral die fasiliteerders (van wie verwag is om strukture daar te stel om sukses te verseker).
- Die lae sin vir koherensiedeelnemers het groeppvorming as negatief ervaar en het die fasiliteerders nodig gehad om gelyke en aanvaarde deelname te verseker. Die beskuldiging van ander vir 'n gebrek aan sukses was deel van hierdie kwessie.
- Ervarings van die lae sin vir koherensiegroep hoofsaaklik as *onvergenoegd* beskryf.

6.3.6 Slotsom

Die slotsom is dus dat dit blyk dat daar wel onderliggende verskille en ooreenkomste bestaan waarbinne persone met 'n lae sin vir koherensie en mense met 'n hoë sin vir koherensie, korporatiewe avontuuropleidingsprogramme ervaar. Die grootste, en duidelikste verskille is die volgende:

- Die verskil in *gevoelens* van lae en hoë sin vir koherensie groeplede.
- Die verskil in voorkeur ten opsigte van *interaksie met mense*, en
- Die verskil in denke rondom, en ervaring van, *sukkses*.

VERWYSINGS

- Amaratunga, D., Baldry, D., Sarshar, M. & Newton, R. (2002). Quantitative and qualitative research in the built environment: Application of "mixed" research approach. [On-line]. Work Study, 51(1), 17-31. Fulltext from: DIALOG File: Emerald Item 0043-8022.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A.(1984). A call for a new question) salutogenesis) and a proposed answer) sense of coherence. *Journal of Preventive Psychiatry*, 2, 1-13.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health*. Jossey-Bass: San Francisco.
- Antonovsky, A. (1993, November - December). *A sociological critique of the "Well-Being" Movement*. Edited version of the paper presented at the Second International Dead Sea Conference on "The Anatomy of Well-Being", Tiberias.
- Appelbaum, S.H. & Hare, A. (1996). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance: Some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 33-47.
- Babbie, E.(1998). The practice of social research (8th Ed). Wadsworth: Belmont.
- Bailey, K.D. (1982). Methods of social research (2nd Ed). Collier Macmillan: London
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Ben-Sira, Z. (1985). Potency: a stress-buffering link in the coping-stress-disease relationship. *Social*

Science and Medicine, 21, 397-406.

Bowman, B.J. (1996). Cross-cultural validation of Antonovsky's Sense of Coherence scale. *Journal of Clinical Psychology*, 52(2), 547-549.

Boyatzis, R.E. & Kolb, D.A. (1995). From learning styles to learning skills: the executive skills profile. [On-line]. *Journal of Managerial Psychology*, 10(5). Retrieved 30 September 2003 from MCB.

Bramwell, F., Houle, L., Villeneuve, L. & Priest, S. (1997). One shot wonders don't work: a causal-comparative case study. *Horizons*, 2, 15-17.

Bronson, J., Gibson, S., Kishar, R. & Priest, S. (1992). Evaluation of team development in a corporate adventure training programme. *Journal of Experiential Education*, 15(2), 50-53.

Burnett, D. & James, K. (1994). Using the outdoors to facilitate personal change in managers. *Journal of Management Development*, 13(9), 14-24.

Carlson, T. & McKenna, P. (2000). A reflective adventure for student teachers. [On-line]. Abstract from: DIALOG File: ERIC Item EJ616927.

Carstens, J.A. (1995). The relationship between sense of coherence and depression. Unpublished MA (Clinical Psychology) thesis. Stellenbosch: University of Stellenbosch.

Catterall, M. & Maclaran, P. (1996). Using computer programmes to code qualitative data. [On-line]. *Marketing Intelligence and Planning*, 14(4), 29-33. Full Text from: DIALOG File: Emerald Intelligence Item. ISSN 0263-4503.

Center for Disease Control and Prevention. AnSWR software. Retrieved on March 26, 2002 from the World Wide Web: <http://www.cdc.gov/hiv/software/answr>.

Center for Disease Control and Prevention. AnSWR software. Retrieved on March 26, 2002 from the World Wide Web: <http://www.cdc.gov/hiv/software/ez-text.htm>

Cilliers, F. (2001). The role of Sense of Coherence in group relations training. *Journal of Industrial Psychology*, 27(3), 13-18.

Cook, K.V. (1980). The effectiveness of an outdoor adventure programme as a training method for resident assistants. Unpublished MA dissertation. Pennsylvania: Pennsylvania State University.

Cope, J. & Watts, G. (2000). Learning by doing: an exploration of experience, critical incidents and reflection in entrepreneurial learning. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 6(3).

Cowley, S. & Billings, J.F. (1999). Resources revisited: salutogenesis from a lay perspective. [On-line]. *Journal of Advanced Nursing*, 29(4), 994-1004. Full Text from DIALOG File: EBSCOMed Item 5605631.

Dutkiewicz, J.S. & Chase, D.B. (1991). *Behavioural impact of outdoor based leadership training on University of Denver's MBA students*. Paper presented at the International Association of Experiential Education Conference, Lake Junaluska.

English Dictionary.(1988). Suffolk: Galley

Ewert, A. (1979). Year-round programming: something to consider. *Journal of Experiential Education*, 2(2), 27-30.

Flannery, R.B., Christopher, J.C., Penk, W.E. & Flannery, G.J. (1994). Validating Antonovsky's Sense of Coherence scale. *Journal of Clinical Psychology*, 50(4), 575-577.

Flory, M. (1998). International Team Effectiveness. [Online]. *Journal of Managerial Psychology*,

13(3/4). Abstract from: DIALOG File: PsycINFO Item.

Fourie, R. (2000). `n Ondersoek na die verband tussen persoonlikheidstipes en `n sin vir koherensie. Ongepubliseerde MA verhandeling. Pretoria: UNISA.

Francis, D. & Young, D (1979). *Improving work groups. A practical manual for team building*. La Jolla: University Associates.

Gardner, D.G. & Pierce, J.L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group and Organizational Management*, 23, 48-70.

Gass, M., Goldman, S. & Priest, S. (1992). Constructing effective corporate adventure training programmes. [On-line]. *Journal of Experiential Education*, 15(1), 35-42. Abstract from: DIALOG File: ERIC item EJ471469

Gerdes, D.A. & Conn, J.H. (2001). A user-friendly look at qualitative research methods. [On-line]. *Physical Educator*, 58(4), 183-190. Full text from: DIALOG File: Academic Search Primer Item 6035046.

Gordon, J.S. (1994). The social roots of the wellness movement. [On-line]. *Advances: the Journal of Mind-Body Health*, 10(3), 15-19. Full text from: DIALOG File: Academic Search Primer item 9608012855.

Greenaway, R. (1992, a). Doing reviewing. [Online]. Retrieved April 3, 2002 from the World Wide Web: <http://www.reviewing.co.uk/articles>.

Greenaway, R. (1992, b). Reviewing by doing. [Online]. Retrieved April 3, 2002 from the World Wide Web: <http://www.reviewing.co.uk/articles>

Greenaway, R. (1992 date, c). Reviewing adventure activities. [Online]. Retrieved April 3, 2002 from

the World Wide Web: <http://www.reviewing.co.uk/articles>.

Harman, J. (1994). Comments on Antonovsky. *Advances: The Journal of Mind-Body Health* 10(3), 21-23

Hayllar, B. (1997). You make 'em laugh, you make 'em cry. The process of outdoor management development: an explanatory analysis. *Horizons*, 2, 6-11.

Hoevemeyer, V.A. (1993). How effective is your team?. *Training & Development*, September, 67-73.

Ibbetson, A. & Newel, S. (1999). A comparison of a competitive and non-competitive outdoor management development program. *Personnel Review*, 28(1 / 2), 58-76.

Itin, C. (2000). Definition of adventure-based practice and related terms. [Online]. Retrieved March 18, 2002 from the World Wide Web: <http://www.citin.brockport.edu>

Jarrat, D.G. (1996). A comparison of two alternative interviewing techniques used within an integrated research design: a case study in outshopping using semi-structured and non-directed interviewing techniques. *Marketing intelligence and Planning*, 14(6), 6-15.

Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. & Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects of job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.

Keats, D.M. (1993). *Skilled interviewing* (2nd Ed.). Hawthorn: Australian Print Group.

Kerlinger, F.N. (1988). *Foundations of behavioural research*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.

- Klint, K. & Priest, S. (1998). Qualitative research on the transfer effectiveness of a corporate adventure training (CAT) programme. In C.Loynes (Ed.), *Outdoor management development* (pp. 50-58). Penrith, England: Adventure Education.
- Kobasa, S.C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 707-717.
- Kobasa, S.C.; Maddi, S.R. & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.
- Koehler, J.W. & Pankowski, J.M. (1996). *Teams in government: a handbook for team-based organizations*. Delray Beach: St. Lucie.
- Kolb, D.A. (1992). The foundations of contemporary approaches to experiential learning in experiential learning. 1-38.
- Kolb, D.A., Rubin, I.M. & Osland, J.M.(1991). *Organizational behaviour: an experiential approach* (5th Ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Kritzinger, M.S.B., Schoonees, P.C. Cronjé, U.J. & Eksteen, L.C.(1986). *Groot Woordboek. Afrikaans - Engels / Engels - Afrikaans* (13^e Uitg.) Pretoria: Van Schaik.
- Lenderking, W.R. & Levine, S. (1995). In memory of Aaron Antonovsky: 1923-1994. *Advances: The Journal of Mind-Body Health*, 11(3), 69-72.
- Macrae, S., Moore, C., Savage, G., Soehner, D. & Priest, S. (1993). Changes in risk taking propensity due to ropes course challenges. *Journal of Adventure Education and Outdoor Leadership*, 10(2), 10-12.

- Marais, C.P. (1997). *Salutogenesis as a paradigm in change management*. Unpublished Mcom dissertation. Pretoria: University of South Africa.
- Margerison, C. & McCann, D. (1995). *Team management: practical new approaches*. Oxfordshire: Gold Arrow.
- Mazany, P., Francis, S. & Sumich, P. (1997). Evaluating the effectiveness of an outdoor workshop for team building in an MBA programme. [On-line]. *Team Performance Management*, 3 (2). Full text from: DIALOG File: Emerald: Item ISSN 1352-7592.
- McEvoy, G.M. & Buller, P.F. (1997). The power of outdoor management development. *The Journal of Management Development* , 16(3), 208-217.
- McIntyre, N. (1999). Investigating adventure experiences: an experiential sampling approach. *Scisco Conscientia*, 1(1), 1-13.
- McKenzie, M.D. (2000). How are adventure education programme outcomes achieved? A review of the literature. *Australian Journal of Outdoor Education*, 5(1), 19-28.
- Mendell, B., Bergenius, J. & Langius, A. (2001). *The sense of coherence: a tool for evaluating patients with peripheral vestibular disorders*. *Clinical Otolaryngology*, 26, 19-24.
- Meyer, W.F., Moore, C. & Viljoen, H.G. (1995). *Personality theories: from Freud to Frankl*. Johannesburg : Lexicon.
- Nadler, R.S (1993). Therapeutic process of change. In M.A. Gass (Ed.) *Adventure therapy: therapeutic applications of adventure programming* (pp.57-69). Dubuque: Kendall / Hunt.
- Neuman, W.L.(2000). *Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Methods* (4th Ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Newman, I. & McNeill, K. (1998). *Conducting survey research in the social sciences*. Lanham: University Press of America.
- Nothnagel, G.J. (Ongepubliseerd). Post-program verslae vir spanontwikkelings deur Suid-Afrikaanse Polisie diens Sielkundige Dienste vir Suid-Afrikaanse Polisie diens Eenhede.
- Peeters, L. (2001). *From adventure to therapy: some necessary conditions to enhance the therapeutic outcomes of adventure programming*. Paper presented at the Second Adventure Therapy Conference, Praag.
- Plug, C., Meyer, W.F., Louw, D.A. & Gouws, L.A. (1986). *Psigologie woordeboek*. (2^e Uitg.). Johannesburg: McGraw-Hill.
- Priest, S. (1995). The effect of belaying and belayer type on the development of interpersonal partnership trust in rock climbing. *Journal of Experiential Education*, 18(2), 107-109.
- Priest, S. (1996a). The effect of two different debriefing approaches on developing self-confidence. *Journal of Experiential Education*, 19(1), 40-42.
- Priest, S. (1996b). The role of physical challenge in the development of trust. *Journal of Experiential Education*, 19(3). In S PRIEST (2000b). Abstracted studies. [Online]. Retrieved March 21, 2002 from the World Wide Web: <http://www.members.tscnet.com>
- Priest, S. (1998a). Organizational team building: Experiential versus classroom. In C. Loynes (Ed.). *Outdoor management development* (pp. 39-41). Penrith (UK). Experiential Education.
- Priest, S. (1998b). The effect of programme setting and duration on corporate team development *Journal of Experiential Education*, 21(2), 111-122.

Priest, S. (2000, April). *Outdoor Leadership in adventure training*. Paper presented at the Power of Adventure Workshop, Cape Town.

Priest, S. (2000b). *Abstracted studies*. [Online]. Retrieved March 21, 2002 from the World Wide Web: <http://www.members.tscnet.com>

Priest, S. & Gass, M.A. (1997). An examination of "problem-solving" versus "solution-focused" facilitation styles in a corporate setting. *Journal of Experiential Education* , 20(1), 34-39.

Priest, S. & Gass, M.A. (1997a). *Effective leadership in adventure programming*. Champaign: Human Kinetics.

Priest, S., Gass, M., & Fitzpatrick, K. (1999). Training corporate managers to facilitate: The next generation of facilitating experiential methodologies? *Journal of Experiential Education*, 22(1), 50-53.

Priest, S. & Lesperance, M.A. (1994). Time series trends in corporate team development. *Journal of Experiential Education*, 17(1), 34-39.

Purdie, N.; Neill, J.T. & Richards, E. (2001). Australian identity and the effect of an outdoor education programme. [Online]. n.purdie@qut.edu.au.

Quinn, W. J. & Vogl, R. (1992). The impact of a corporate adventure programme. In K. A. Henderson (Ed.). *Coalition for Education in the Outdoors Research Symposium Proceedings*. (pp.97-98). Bradford Woods, Martinsville, Indiana: Coalition for Education in the Outdoors.

Ray, D. (1995). *Teaming up: Making the transition to a self-directed team based organization*. New York: McGraw-Hill.

- Rhodes, T. (2000). Transfer of learning from outdoor management development programmes: Barriers to transfer and strategies to overcome them. Unpublished Masters thesis, Sheffield University. Retrieved on 22 February 2002 from <http://www.unh.edu/outdoor-education/publications.html>).
- Ringer, M. (1992). The theory and practice of games leadership. *Journal of Adventure Education and Outdoor Leadership*, 9(4), 7-12.
- Ringer, M. (1999). The facilitation of facilitation? Searching for competencies in group work leadership. *Scisco Conscientia*, 2(1), 1-19.
- Ringer, M. (2000). *Investigating adventure experiences: an experiential sampling approach*. *Scisco Conscientia*, 1(1), 1-13.
- Ringer, T. M., & Gillis, H. L. (1995). Managing psychological depth in adventure/challenge groups. *Journal of Experiential Education*, 18(1), 41 - 51.
- Rosenbaum, M. (1988). Learned resourcefulness, stress and self-regulation. In S. Fisher & J. Reason (Eds). *Handbook of life-stress, cognition and health* (pp. 483-496), Chichester: Wiley.
- Rossouw, L. (2000). *Police suicide*. Annual Report 2000. National Suicide Prevention Committee.
- Rothman, S. (2000, July). *Sense of coherence, locus of control, self-efficacy and job satisfaction*. Paper presented at the 28th International Congress of Psychology, Stockholm.
- Rothman, S., Malan, A.M. & Rothman, J.C. (2001, August). *Sense of coherence and burnout in a corporate pharmacy group*. Paper presented at the 7th Annual Conference of the society for Industrial Psychology, Johannesburg.

- Rothman, S. & Van Rensburg, P. (2001, June). *Psychological strengths, coping and suicide ideation in the South African Police Services in the North West Province*. Paper presented at the Annual Conference of the society for Industrial Psychology, Pretoria.
- Rotter, J.B. (1966). Generalised expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Sagy, S & Antonovsky, A (1992). The family sense of coherence and the retirement transition. *Journal of Marriage & Family*, 54(4), 983-993.
- SAPS AEL Handleiding (s.j.). Ongepubliseerde manuskrip, Suid-Afrikaanse Polisiediens: Sielkundige Dienste, Pretoria.
- Sentrum vir Hoër Onderwys en Opvoeding. Ervaringsleer. Verkry vanaf Universiteit van Kaapstad op April 13, 2002 vanaf die Wêreldwye Web <http://www.el.uct.ac.za>.
- Shonk, J.H. (1992). *Team-based organizations: developing a successful team environment*. Homewood: Business One Irwin.
- Smith, R. P. & Priest, S. (1998). Team development from a corporate adventure training programme and barriers to work place transference. In C. Loynes (Ed.). *Outdoor management development* (pp. 42-46). Penrith, Cumbria (UK): Adventure Education.,
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioural approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-73.
- Strümpfer, D.J.W. (1990). Salutogenesis. A new paradigm. *South African Journal of Psychology*, 20, 265-276.

- Strümpfer, D.J.W. (1995). The origins of health and strength: from 'salutogenesis' to 'fortigenesis'. *South African Journal of Psychology*, 25(2), 81-89.
- Strümpfer, D.J.W. (2002). Psychofortology: Review of a New Paradigm Marching On. Working paper - under revision, October 2002.
- Teaff, J. & Kablach, J. (1987). Psychological benefits of outdoor adventure activities. [On-line]. *Journal of Experiential Education*, 10(2), 43-46. Abstract from: DIALOG File: ERIC item EJ376769.
- Tjosvold, D. (1991). *Team organization: an enduring competitive advantage*. New York: Wiley.
- Vasilyuk, F. (1991). *The psychology of experiencing: the resolution of life's critical situations*. Moscow: Progress.
- Wagner, R.J. & Campbell, J. (1994). Outdoor-based experiential training: improving transfer of training using virtual reality. [On-line]. *Journal of Management Development*, 13 (7). Fulltext from: DIALOG File: Emerald Item 0262-1711.
- Wagner, R.J. & Fahey, D. (1992, April). *An empirical evaluation of a corporate outdoor-based training programme*. [On-line]. Paper presented at the Coalition for Education in the Outdoors Research Symposium, Bradford Woods. Abstract from: DIALOG File: ERIC Item ED345899.
- Wagner, R.J. & Roland, C.C. (1992). How effective is outdoor training?. [On-line]. *Training and Development*, 46(7), 61-62,65-66. Abstract from: DIALOG File: ERIC Item EJ446843.
- Weller, S.C. Romney, A.K. (1988). *Systematic data collection*. California: Sage.

Wolff, A. & Ratner, P.A. (1999). *Stress, social support and sense of coherence*. [On-line]. Western Journal of Nursing Research, 21(2), 182-198. Article from: DIALOG File: Academic Search Primer Item 1768259.

Wood, R.E. & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
I: The times that you didn't get that opportunity [to lead], how did you experience that? P: <i>You must <u>stand back</u></i>	22	L	Aanvaarding van `n leier	Leierskap
<i>Well, no-one is the same. There were many times when I felt that <u>I stood forward as a leader</u>. Others could help out with things that I can't solve - not that I am always correct. <i>Everyone has his own opinion</i></i>	11	H	Aanvaarding van verskille wanneer leiding neem	Leierskap
The <i>whole course</i> is .. Is lots of fun... it is very informative... you actually <i>learn to work with</i> your colleagues... <i>those that you don't really like</i> .	34	L	Aanvaarding van verskille tussen mense	Interpersoonlike interaksie
There are certain people who take the lead all the time and others who follow all the time. I sometimes <i>took</i> the <u>lead</u>	34	L	Aanvaarding van leierskap	Leierskap
I <i>accepted</i> it, because <u>any person makes a mistake</u> .	11	H	Aanvaarding van foute gemaak	Interpersoonlike interaksie
<i>You know the people must catch you. You just fall. <u>You think nothing you just fall</u> and they catch you.</i>	11	H	Aanvaarding van onsekerheid	Persoonlike gevoelens
<i>No-one knows when it is going to finish, so every time - the <u>acceptance</u> is definitely there</i>	20	L	Aanvaarding van onsekerheid	Persoonlike gevoelens

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
The support - at first I was afraid because <i>it was for the first time I went on a high mountain (Trust fall)</i> , so I was shivering - I didn't know what to do, <i>so the group said</i> "number 8 we know you can do it go for it" and then they tell me that "We did it, how can you? We know you can" and then ultimately with that motivation and then <u>I went for it - I think I've made the goal</u> .	8	H	Bereiking van doelwitte in aktiwiteite	Aktiwiteite
I enjoyed it to be seen as one of the leaders. <i>I will do it (take the lead) again. I will not hold back.</i> Look, it was nice for me.	13	H	Aktiewe deelname wanneer leiding geneem word	Leierskap
Because it is <i>the first time you did such a thing, you didn't know what to expect</i> , but I didn't have a problem. Everything I went through was a <u>challenge</u> to me.	11	H	Aktiwiteite is as uitdaging ervaar	Aktiwiteite
It was a <u>challenging activity</u> - I never did such a thing previously. So it was really a challenge.	11	H	Aktiwiteite is as uitdaging ervaar	Aktiwiteite
The support - at first I was <i>afraid</i> because it was for the first time I went on a <u>high mountain (Trust fall)</u> , so I was <i>shivering</i> - I didn't know what to do, so the group said "number 8 we know we can do it go for it" and then they tell me that "We did it, how can you? We know you can" and then ultimately with that motivation and then I went for it - I think I've made the goal.	8	H	Bang vir die aktiwiteite	Aktiwiteite

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
I didn't enjoy was when we started <u>crossing on the river</u> . I'm <i>afraid</i> of water. That thing made me negative. I felt like going back to where we started moving. I said "no, I'm not going there". I was negative - that made me negative when I was crossing that river. It was the only thing that made me negative.	8	H	Bang vir die aktiwiteite	Aktiwiteite
And the experience, the <u>most difficult experience</u> that I did face - I was <i>afraid of heights</i> , so because of that courage and motivation from the group so they told me "Number 8 - go for it I know you can and with their support I managed to get what I did.	8	H	Bang vir die aktiwiteite	Aktiwiteite
You <u>wait for the next thing</u> that must happen so a man is in <i>anticipation</i> all of the time - <u>are we finished now?</u>	20	L	Verwagting vermeng met onsekerheid	Persoonlike gevoelens
When I was at the top I felt somewhat <i>anxious</i> because it is quite a <u>long way down</u> , <u>but when I was at the bottom and went through the water</u> , it was overwhelming	11	H	Angstigheid tydens aktiwiteite	Aktiwiteite
When I was <u>at the top</u> I felt somewhat <i>anxious</i> because it is quite a long way down, but when I was <u>at the bottom and went through the water</u> , it was overwhelming. Definitely. Yes it was positive	11	H	Angstigheid tydens aktiwiteite	Aktiwiteite
I was <i>astonished</i> that the people <u>co-operated</u> so well.	13	H	Verbasing oor spanwerk	Spanontwikkeling
Yes, <i>our station is</i> , how can I put is, <u>racist, and so the blacks don't get along that well with the whites, and vice versa</u>	34	L	Bewustheid van rasisme	Rasse-aangeleenthede
I mean, you can <i>be yourself</i> <u>there</u>	9	H	Wees jouself tydens die program	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
So it was a natural thing for all of us to ... <i>place the blame on someone else</i> because <u>no-one wants to be wrong</u> - especially me!	9	H	Beskuldig kollegas wanneer foute gemaak word	Interpersoonlike interaksie
I more <i>got to know how the guys are</i> <u>especially during the evening</u>	35	L	Bou menseverhoudings tydens sosiale funksie	Sosiale funksie
Thirdly at the <u>social function</u> the evening at the potjie, I again <i>learned about the people on yet another level</i>	13	H	Bou menseverhoudings tydens sosiale funksie	Sosiale funksie
<i>We talked about us as human beings</i> (<u>during programme</u>)	9	H	Bou menseverhoudings tydens die program	Program
We just talked about those that <u>we were there with</u> , and with each other.	9	H	Bou menseverhoudings tydens die program	Program
We <u>didn't even talk about the people back at home</u> .	9	H	Bou menseverhoudings tydens die program	Program
We didn't even talk about the people back at home. We <u>focused on that what was there</u> .	9	H	Bou menseverhoudings tydens die program	Program
We talked about ...and <u>the obstacle course we did</u> and what we did there	9	H	Bou menseverhoudings deur aktiwiteite	Aktiwiteite
<i>... in the work you don't know the other people on other stations, so your human relations improved</i>	11	H	Bou menseverhoudings tydens die program	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

<i>It brought you closer to the other persons</i>	11	H	Bou menseverhoudings tydens die program	Program
<i>If the group was bigger, then you wouldn't get that same human relations</i>	11	H	Bou menseverhouding weens grootte van die groep	Interpersoonlike interaksie
The experience of the nature also brings you <i>closer to the people</i> . It is just different from the office. It is very important to me if there are such things (<u>programmes</u>) for the people, <i>because they really learn to know each other there</i> .	11	H	Bou menseverhoudings tydens die program	Program
<i><u>We got to know each other much better</u></i>	9	H	Bou menseverhoudings tydens die program	Program
<i>We went together in a shack where we did sleep so <u>we started telling stories, so and after telling stories then we knew exactly where from which family do I come from, how many kids do I have, and ultimately we made friends.</u></i>	8	H	Bou menseverhoudings deur sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
<i>We got to know each better by <u>communicating</u></i>	8	H	Bou menseverhoudings deur sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
Because we were sitting together they said "no this is the first shack, this is the second one". Ultimately <i>we just went there and then we started to know each other <u>while we were still there.</u></i>	8	H	Bou menseverhoudings tydens die program	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
The experience of <u>the nature</u> also <i>brings you closer to the people</i> .	11	H	Ontwikkeling van menseverhoudings is deur die terrein bevorder	Terrein
Are you saying that <u>nature</u> is a good medium to assist <i>people to build relationships</i> ? <i>Yes, absolutely.</i> Absolutely, yes. I don't think that if the programme was in a building with the same things that the effect would have been the same. No the nature really has a big role there. People are more relaxed, they open up and they talk	11	H	Ontwikkeling van menseverhoudings is deur die terrein bevorder	Terrein
It is kind of a <i>challenge</i> to think <u>those people down there are going to catch you.</u>	9	H	Uitdaging om kollegas te vertrou	Kollegas
Regarding the layout of the programme, they can <i>add more</i> <u>obstacles</u> <i>or take away</i> some which are dangerous	11	H	Verandering van aktiwiteite is nodig	Aktiwiteite
To <i>give everyone a chance</i> to reach their potential (<u>by not judging them</u>)	9	H	Ondersteuning van kollegas deur nie te oordeel nie	Kollegas
you (we) <u>won't be able to do our jobs here properly</u> because of the <i>communication</i> <i>breakdown</i>	5	H	Kommunikasieverbrokkeling verteenwoordig onsuksesvolle leeroordrag	Kommunikasie
I shall <u>not leave anything from the programme</u> , because everything that was there, was a challenge. In your life, you have different problems, so <u>I will not leave</u> <u>anything from the programme</u>	11	H	Volledigheid van die program	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
Comment: after stopping with the interview, the participant mentioned to the interviewer that <i><u>the programme should be kept as it is, and that nothing should be changed within the programme.</u></i>	8	H	Volledigheid van die program	Program
If we <u>go together</u> through the thing <i>then we equalize</i> it.	13	H	Kompromie ter wille van spanontwikkeling	Spanontwikkeling
I like competition, but if you go <u>to such an opportunity, then it is about the team development</u> , then <i>I am willing to compromise</i> - to be able to complete the activity <u>as a team</u> . But if you place me on such a task, I will go for the win.	13	H	Kompromie ter wille van spanontwikkeling	Spanontwikkeling
I think they can <i>keep on doing</i> <u>these programmes</u> in the future.	11	H	Voortsetting van die program	Program
Before I left for that place I was thinking " <i>how am I going to cope</i> ", because I won't be with my family, my kids there, so but ultimately <u>we did support</u>	8	H	Hantering deur ondersteuning	Kollegas
And the experience, the most difficult experience that I did face - I was afraid of heights, so because of that <i>courage</i> and motivation <u>from the group</u> so they told me "Number 8 - go for it I know you can and with their support I managed to get what I did.	8	H	Moed van kollegas	Kollegas
It is <u>interesting</u> to see <i>how other persons react and what they do</i> . It was really <u>interesting</u> for me.	11	H	Verskille tussen mense as interessant ervaar	Interpersoonlike interaksie

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
Every person's personality came out naturally. You had your more quiet person who didn't really mix with the whole story. He helped with it, but he didn't really gave his inputs. Then you got the person who is more a people's person. He took the thing and it went forward from there. Then we had persons who became very unhappy when things went wrong. It was <u>interesting to see the persons' personal parts</u> - how it came out.	13	H	Verskille tussen mense as interessant ervaar	Interpersoonlike interaksie
It was a <u>challenge</u> because <u>each person has his own identity</u> and it is interesting to see how other persons react and what they do.	11	H	Verskille tussen mense as uitdaging ervaar	Interpersoonlike interaksie
It is <i>totally different</i> . You were <u>out of the city life</u> . It is <i>totally different</i> .	22	L	Andersheid van die terrein	Terrein
And the experience, the most <i>difficult</i> experience that I did face - I <u>was afraid of heights</u> , so because of that courage and motivation from the group so they told me "Number 8 - go for it I know you can and with their support I managed to get what I did.	8	H	Moeilikhedsgaad van die aktiwiteite	Aktiwiteite
It is <i>unfortunately the case that it doesn't happen</i> . This is my honest opinion I can see clearly <u>it does not get applied</u>	22	L	Teleurstelling oor die gebrek aan leeroordrag	Leeroordrag
I was <i>disappointed</i> , you know, because your big thing was going so <u>don't-care, and then, us that want to finish up is being somewhat aggrieved because this guy leaves at three he has already taken off his shoes</u>	20	L	Teleurstelling oor ongeërgde houding	Kollegas

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
What I also found was <u>racism</u> . In front of you, they talk to and with you. Non-white persons, in front they talk to them, but behind their backs <i>they don't have any respect for them</i> . Amongst certain members there is lots of racism. I cope with them, and I become heart_broken when I see others can't do it as well. At the course, everyone behaved themselves. The <u>racism is terrible</u>	22	L	Minagting weens rassisme	Rasse-aangeleenthede
When you go there you go as a team. <u><i>You go as a person as an individual, not as a superintendent or an inspector or as a sergeant or what ever - you go as an individual.</i></u>	13	H	Program beklemtoon individualiteit	Program
It was good. I believe that even if a person is wrong it doesn't matter. He must be given the chance to express his own opinion. <i>They asked the persons inputs and any person could give his opinion regarding anything</i> whether it was correct or wrong. I personally experienced that no one unnecessarily scolded or belittled any one else. Every person had there own opinion and no one can differ from that person. Whether he is right or wrong it doesn't matter!	16	L	Program beklemtoon individualiteit	Program
It <i>gave me more power</i> to continue with my work. Basically, if I were not on <u>the programme</u> , I would not have had the same feeling towards my current work that I have right now	11	H	Bemagtigingsprogram	Program
The <u>group</u> that I was in was supportive and then even the game that we were playing there with - at least <i>they were encouraging</i>	8	H	Aanmoediging deur kollegas	Kollegas

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
When I was moving with my friend and they did blindfold me. So we were moving on top of the rocks and then that number 7 <u>was my guide</u> as I was number 8. So he <u>was telling me</u> "Oh number 8 just move to your left. There on your right hand side is a river, on you left hand side is a..." So at least <u>he</u> was <i>encouraging</i> me also.	8	H	Aanmoediging deur kollegas	Kollegas
Then (after the trust fall) I felt good that <i>my group were there to support me</i> , so sometimes <i>if you are working in a group its more encouraging unlike if I was alone. If I was alone No I would say "No, I mustn't go"</i> . I wouldn't go but with their support I managed to go down.	8	H	Aanmoediging tot spanwerk	Spanontwikkeling
We had a very old lady who was very, very tough. She did everything with us, and I mean to help her through this <i>enriched everybody</i> . It is all about <u>team</u> spirit, and <u>to help other persons</u> .	16	L	Verreiking deur kollegiale ondersteuning	Kollegas
We had a very old lady who was very, very tough. She did everything with us, and I mean to help her through this <i>enriched everybody</i> . It is all about <u>team spirit</u> , and to help other persons.	16	L	Verreiking deur spangees	Spanontwikkeling
The group as a whole <u>when we came together here</u> - everyone was quite <i>excited</i>	13	H	Opgewondenheid oor die program	Program
The group as a whole <u>when we came together here</u> - everyone was quite <i>excited</i>	13	H	Opgewondenheid oor die program	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
Then you got the <i>person who is more a people's person</i> . He <u>took the thing and it went forward from there</u> .	13	H	Ekstrovert in leierskap	Leierskap
<u>I see myself normally as a leader, since I talk easy. I am an extrovert</u> . I always place myself in that position, whether the work or the course or whatever. I like it to take the lead. I like it to be one of the persons who say "listen, let's do it like this, let's do it like this". I like it to do it like this. I enjoy it.	13	H	Ekstrovert in leierskap	Leierskap
<i>Especially the guidance we received there, <u>through the course presenters</u>, and pointed out our mistakes and explained to us that teamwork is immensely important, you can do nothing alone, by yourself</i>	16	L	Terugvoering deur fasiliteerder	Fasiliteerder
<u>There wasn't much effort spent on time. They never said "you must be at a specific place immediately". So it was quite free.</u>	16	L	Vryheid binne die program	Program
From the different view points - <u>not everyone think the same</u> , and that <i>frustrates</i> a person. That everyone can't think or apply it in the same way. I saw it clear. In the beginning it was very <i>frustrating</i> ,	22	L	Frustrasie weens menslike verskille	Interpersoonlike interaksie
So do you say that <i>the more easier practical things you learned is being applied, but that the human relations aspects are not applied?</i> <i>Yes, no definitely not. You feel so easily <u>frustrated</u> because you fight against a overpowering force. That has been my problem for always since I came here. It is a big problem for me. It <u>frustrates</u> a person.</i>	22	L	Frustrasie weens onsuksesvolle leeroordrag	Leeroordrag

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
Your big thing is then you don't work towards your aim. <u>You work for a quick result (it became late and the activities weren't finished)</u> . I was <i>frustrated</i> .	20	L	Frustrasie weens volheid van die program	Program
Compete against one another. I want this group of mine to win, <i>and then frustration becomes worse</i> <u>when a person sees this member in your group - we are struggling with him.</u>	20	L	Frustrasie weens `n gebrek aan kollegiale verbintenies	Kollegas
Fact that <u>there were members that were slow that slowed it down, that caused it that you didn't reach your aim</u> . That is my <i>frustration</i>	20	L	Frustrasie weens `n gebrek aan kollegiale prestasie	Kollegas
But as I also said, <u>your time that you have is so limited that everyone rushes</u> And that was <i>frustrating</i> Yes, that is true.	20	L	Frustrasie weens die beperkte duur van die program	Program
Compete against one another. I want this group of mine to win, and then <i>frustration becomes worse when a person sees this member in your group</i> - we are struggling with him.	20	L	Frustrasie met lede	Kollegas
What I can say is that the <u>programme is very full</u>	20	L	Frustrasie weens die volheid van die program	Program
Some of the <u>obstacles</u> are <i>very funny</i> or the people who do it is very funny you want to laugh the whole time.	34	L	Genotvolle aktiwiteite	Aktiwiteite
My shoulder gets dislocated, but...I still do <u>it (activities)</u> and <i>it is fun</i> .	34	L	Genotvolle aktiwiteite	Aktiwiteite

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
On the end of the walk <i>they made a joke with me where I had to do a variety of tricks and I wasn't aware of that</i> . So that is something I remember and <u>it also improved the team development</u> . Because everyone laughed about it - I myself thought <i>it was very funny</i>	11	H	Pret het spanontwikkeling bevorder	Spanontwikkeling
On the end of the walk <u>they made a joke with me</u> where I had to do a variety of tricks and I wasn't aware of that. So that is something I remember and it also improved the team development. Because everyone laughed about it - I myself thought <i>it was very funny</i> .	11	H	Pret toe die self as instrument gebruik is	Spanontwikkeling
Some of the obstacles are very funny or <u>the people who do it is very funny</u> you want to laugh the whole time.	34	L	Pret met kollegas	Kollegas
<u>Everything was fun</u> (programme)	9	H	Pret met die program	Program
The <u>whole course</u> is <i>lots of fun</i> .	34	L	Pret met die program	Program
I was watching each and every step how <i>the sun was coming</i> for it was for the first time I did see how the sun rose. So I was so <i>happy</i> , because every year on a daily basis I only see the sun already there.	8	H	Tevredenheid met die terrein	Terrein
I was <i>more than happy</i> <u>to see the sun rise</u>	8	H	Tevredenheid met die terrein	Terrein
Especially the guidance we received there, through the course presenters, and pointed out our mistakes and explained to us that <u>teamwork is immensely important, you can do nothing alone, by yourself</u>	16	L	Belangrikheid van spanwerk	Spanontwikkeling

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
What I realized it is <i>very important</i> to <u>listen to other people</u> even if you have a very good idea how to go about doing the thing. <i>Communication is very important.</i>	16	L	Belangrikheid om te luister tydens kommunikasie	Kommunikasie
<i>All the leaders were placed in one group and that crashed</i>	9	H	Verkeerde groepering van spanne	Spanontwikkeling
They <i>divided the groups incorrectly</i>	9	H	Verkeerde groepering van spanne	Spanontwikkeling
Well <u>we got turns to be the leader</u> for the team, and <i>everyone applied their own thing there.</i>	22	L	Individueleiteit by verandering van leierskap	Leierskap
<i>Even the senior officers that presented it were very informal</i>	16	L	Informele fasiliteerders	Fasiliteerders
We experienced from the beginning was that <u>it</u> was <i>very informal</i>	16	L	Informele program	Program
The <i>informal</i> way in which <u>the programme</u> was presented was very nice to me.	16	L	Informele program	Program
The <u>whole course</u> is ... it is <i>very informative</i>	34	L	Insiggewende program	Program
Regarding the layout of the programme, they can <i>add more obstacles</i> or take away some which are dangerous	11	H	Onvoldoende aktiwiteite	Aktiwiteite
And the <u>obstacles</u> that are there are <i>too few, way too few.</i>	34	L	Onvoldoende aktiwiteite	Aktiwiteite

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
... no-one is racist in the group ...(normally) when we get together, the whites talk with one another and the blacks talks with one another, and <u>there</u> we really had the time to <i>talk with one another and get to know all better, especially since we were mixed groups</i>	9	H	Integrasie van rasse	Rasse-aangeleenthede
Throughout <u>the activities</u> are being kept <i>very interesting</i>	20	L	Interessante aktiwiteite	Aktiwiteite
Where the two groups were put against one another in <u>competition</u> was somewhat <i>interesting</i>	13	H	Interessante kompetisie tydens aktiwiteite	Aktiwiteite
<u><i>I am not a big peoples person</i></u>	35	L	Introvert tydens sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
<u><i>I first check out some one and then...</i></u>	35	L	Introvert tydens sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
If I could have <i>gone alone</i> to such a place it would have been even better (<i>Introversion</i>). I <u>try to talk more to people</u> it will work, I believe it will.	35	L	Introvert tydens sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
While we were there - even though they taught that to us on the first day - we still went ahead and <i>judged</i> <u>the other people</u>	9	H	Veroordeling van kollegas	Kollegas
<u><i>You can't fight alone from your side to end up on top. There must be more than one person to help you to get on top.</i></u>	22	L	Gebrek aan kollegiale ondersteuning beperk spanwerk	Kollegas

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
I think <u>after lunch time after two o'clock</u> a person <i>can't concentrate that well</i> to get feedback of experiences from the activities.	20	L	Gebrek aan konsentrasie gedurende aktiwiteite na middagete	Aktiwiteite
<u>It was too short. It was way too short.</u> One <i>just started to relax...</i> You just started to get to know the environment <i>then we had to come back</i>	9	H	Gebrek aan ontspanning weens beperkte duur van die program	Program
If you <i>don't respect</i> me, you don't care if <u>I can't get your message</u>	5	H	Gebrek aan respek deur kollegas tydens kommunikasie	Kommunikasie
If you <i>don't respect</i> me, <u>you don't care</u> if I can't get your message	5	H	Gebrek aan respek vir kulture	Rasse-aangeleenthede
That one obstacle where one had to fall backwards from a rock. <i>I did not enjoy that...</i> some of <u>your team members</u> that must catch you, and <i>it is all about trust</i> , you must absolutely trust those persons otherwise you will fall on the rock.	16	L	Gebrek aan vertrouwe teenoor kollegas	Kollegas
The thing is <u>people differ a lot</u> . <i>That does not make sense to me.</i>	22	L	Gebrek aan begrip vir verskille tussen mense	Interpersoonlike interaksie
<i>I cannot understand why</i> there is different It is not right to me. It feels to me like two different personalities. <u>Why can't you be the same person there and here?</u>	22	L	Gebrek aan begrip vir verskille tussen mense	Interpersoonlike interaksie
I stay the same. I am the same always. <u>I experienced that other people behaved differently.</u> <i>Definitely acted differently, and I mean you cant ... your personality ... definitely people have two personalities. And that is not right.</i>	22	L	Gebrek aan begrip vir verskille tussen mense	Interpersoonlike interaksie

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
It was basically <i>the persons that took the lead</i> that <u>carried the group</u> in the end of the day	13	H	Leierskap het die groep deurgedra	Leierskap
It was <u>interesting</u> to me that... <i>many persons tried to the take lead</i> , but they didn't have that leader ability, that strong leadership ability, to take the lead	16	L	Leierskapveranderinge interessant	Leierskap
Look, there was times when <i>the persons that took the lead clashed with one another</i> , because <u>one person sees it like this and the other person sees it like that</u>	13	H	Botsing in leierskap het voorgekom weens verskille in opinies	Leierskap
There were <u>many (during activities) times</u> when I felt that <i>I stood forward as a leader</i> .	11	H	Leierskap tydens aktiwiteite	Leierskap
The thing is, <u><i>I am also a person that mix easily between the other people</i></u>	13	H	Leierskap binne sosiale interaksie	Leierskap
I found <u><i>myself as one of the persons who would keep the party going</i></u>	13	H	Leierskap binne sosiale interaksie	Leierskap
<i>They taught us</i> <u>how to communicate</u> - how to make communication between myself and my colleagues	5	H	Leer meer oor kommunikasie	Kommunikasie
The experience that I had was - <i>they taught us</i> how to communicate - how to make communication between myself and my colleagues,	5	H	Leer meer oor kommunikasie	Kommunikasie
I think that is <i>a permanent experience</i> , because then <u>you can see what the person is able to do</u>	20	L	Meer geleer oor kollegas se vermoëns	Kollegas

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
I think a guy <i>learn things</i> <u>from one another. You see people doing things that you never knew they are able to do.</u>	20	L	Meer geleer oor kollegas se vermoëns	Kollegas
(<i>I learned that</i>) if a person gives me <u>a problem. I should confront him or her</u> <u>I must never like ignore the problem and go ahead with whatever.</u>	5	H	Meer geleer oor konflikhantering	Interpersoonlike interaksie
(<i>learned that</i>) if <u>I view a game for the first time I must never go like "Ooh. I don't know that game"</u>	5	H	Leer oor openheid teenoor die onbekende	Persoonlike gevoelens
I was happy because in the offices, not everyone is able to assist me or to help me, but at the camp, everyone was there to help me. <i>That thing taught me</i> <u>to help other people</u> , if maybe I see someone who needs help I was there to help him or her.	5	H	Meer geleer oor ondersteuning van kollegas	Kollegas
We did <i>learn</i> a lot of things, like <u>working in a group helped a lot</u> unlike working individually.	8	H	Meer geleer oor spanwerk	Spanontwikkeling
The experience that I had was - <i>they taught us ...</i> <u>trust. How can I trust my colleagues... and trust. How can I trust my colleagues</u>	5	H	Geleer om kollegas te vertrou	Kollegas
<i>I learned</i> a lot <u>from it (programme).</u>	11	H	Het tydens die program geleer	Program
<i>You learn</i> a lot <u>from it (programme).</u>	11	H	Het tydens die program geleer	Program
<i>You must find the solution yourself</i>	11	H	Het tydens die program geleer	Program
I think really <u>the whole course</u> <i>was enlightening. That is how I will see the course</i>	13	H	Het tydens die program geleer	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

I think really <i>the whole course was enlightening</i> . That is how I will see the course, because <i>I learned lots from my colleagues</i> .	13	H	Het by kollegas geleer	Kollegas
If a problem occurs <i>you won't always know what the problem is. You must go through that to gain experience. (Feedback from facilitators)</i> .	11	H	Het uit terugvoering geleer	Kommunikasie
You also <i>learn from another person's mistake</i> . I made many mistakes myself as well, and I believe the others learned from that as well	11	H	Het uit foute geleer	Interpersoonlike interaksie
It was nice. <i>You could see you could learn from this - you get lots from it.. That I saw yes it helps a lot. More brains makes it easier and nicer.</i>	22	L	Het uit spanwerk geleer	Spanontwikkeling
The other thing is <i>not to judge people. When you have the time to get to know another person better, give him the chance to open up before you start to judge</i>	9	H	Het tydens die program geleer om nie te oordeel nie	Program
<i>While we were there</i> - even though <i>they taught that to us on the first day</i> - we still went ahead and <i>judged</i> the other people	9	H	Het tydens die program geleer om nie te oordeel	Program
The fact that I did <i>it (the programme)</i> I realised that <i>this is what I do every day (Judging people)</i>	9	H	Het tydens die program geleer om nie te oordeel	Program
You <i>learn</i> a lot <i>from another person and how they experience it and applies it.</i>	22	L	Het uit gedeelde ervarings geleer	Interpersoonlike interaksie
If you want someone else must <i>know what you know or think, give all the information. It is a big thing I learned there</i>	9	H	Het tydens program geleer om te kommunikeer	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
My experience was one shouldn't just give orders but you should <i>also listen to your subordinates.</i>	16	L	Luister terwyl leiding neem	Leierskap
<i>I am alone</i> to reach the top, but the others ... I don't know what to ...	22	L	Eensaamheid	Persoonlike gevoelens
This specific task, worked <i>magnificent</i> for me, <u>because we were two groups who combined and worked together as a team</u>	13	H	Innerlike grootsheid	Spanontwikkeling
And the experience, the most difficult experience that I did face - I was afraid of heights, so because of that courage and <i>motivation from the group</i> so they told me "Number 8 - go for it I know you can and with their support I managed to get what I did.	8	H	Motivering deur kollegas	Kollegas
The support - at first I was afraid because it was for the first time I went on a high mountain (Trust fall), so I was shivering - I didn't know what to do, <u>so the group said</u> "number 8 we know you can do it go for it" and then they tell me that "We did it, how can you? We know you can" and then ultimately with that <i>motivation</i> and then I went for it - I think I've made the goal.	8	H	Motivering deur kollegas	Kollegas
It is quite a few kilometers that one has to walk, and certain of those obstacles are difficult for even the men which <u>she didn't give up for one second, and tried every time</u> and that was a <i>very strong motivation</i> for the others. Yes, no definitely, definitely	16	L	Motivering deur vasbeslotenheid	Persoonlike gevoelens

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
I see <i>myself</i> normally <u>as a leader</u> , since I talk easy. I am an extrovert. <i>I always place myself in that position, whether the work or the course or whatever</i> . I like it to take the lead. I like it to be one of the persons who say "listen, let's do it like this, let's do it like this". I like it to do it like this. I enjoy it.	13	H	Self as leier	Leierskap
My goal was always to <i>win</i> . <i>Every task that was set, I set out to win</i>	13	H	Behoeft om in kompetisie te wen	Persoonlike gevoelens
They can't mix with you, like in the evening when you have your braai and so forth, the guys and girls socialized together nicely. It was a colleague party. The <u>top management withdrew</u> somewhat early - when they saw the guys started to enjoy themselves the top management withdrew totally and to me that was <i>half wrong</i> .	13	H	Negatief oor die onttrekking van die bestuur	Sosiale funksie
I was <i>unhappy</i> about that (<u>early withdrawal of management</u> from function). I was <i>really unhappy</i> about that.	13	H	Negatief oor die onttrekking van die bestuur	Sosiale funksie
<u>Afterwards it does not get applied</u> . That is the one pitfall of it. It makes me <i>very unhappy</i> . It does not get applied.	22	L	Negatief oor die onsuksesvolle leeroordrag	Leeroordrag
Some of the <u>obstacles</u> are for me somewhat ... <i>bad</i> to do.	34	L	Negatief oor die aktiwiteite	Aktiwiteite
<i>I didn't enjoy</i> was when we <u>started crossing on the river</u> . I'm <u>afraid of water</u> . That thing <i>made me negative</i> . I felt like going back to where we started moving. I said "no, I'm not going there". I was negative - that made me negative when I was crossing that river. It was the only thing that made me negative.	8	H	Negatief oor die aktiwiteite	Aktiwiteite

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

It was some kind like <u>we had this two groups white other side black other side</u> . That is a point that <i>disturbed me</i> a lot - <i>I didn't like</i> that.	5	H	Negatief oor die groepering van rasse	Rasse-aangeleenthede
Our station's was <i>not nice</i> - <i>not nice at all</i> because <u>everybody had done the obstacles to finish so that they can go back to the camp.</u>	34	L	Negatief oor die gebrek aan kollegiale verbintenis	Kollegas
<i>I don't see myself as a leader.</i>	35	L	Negatief teenoor leierskap	Leierskap
If I have to take the <u>lead</u> I will but <i>I do not like it</i> .	35	L	Negatief teenoor leierskap	Leierskap
<u><i>I am not a leader. I do not like to take the lead.</i></u>	35	L	Negatief teenoor leierskap	Leierskap
The only <i>negative</i> thing to me there was the fact that they divided the groups incorrectly. All the leaders were put in one group and the rest in the other group ... it was at a stage for me so unpleasant that I withdrew and I feel I could have enjoyed myself even more if it was not for that because to permanently listen to one person's voice at every obstacle, and the disadvantage was that <u>she was there previously so she knew all the answers. she knew all the solutions everyone listened to the one person's voice the whole time.</u>	9	H	Negatief oor ander se vroëre ervarings	Persoonlike gevoelens
What I also found was <u>racism</u> . In front of you, they talk to and with you. Non-white persons, in front they talk to them, but behind their backs they don't have any respect for them. Amongst certain members there is lots of racism. I cope with them, and I become <i>heart broken</i> when I see others can't do it as well. At the course, everyone behaved themselves. The racism is <i>terrible</i>	22	L	Negatief oor rassisme	Rasse-aangeleenthede

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
I had to <i>feel bad</i> (<u>because of lack of respect</u>)	5	H	Negatief weens 'n gebrek aan respek	Rasse-aangeleenthede
I <i>felt very bad</i> . I <i>felt very bad</i> . (<u>because of lack of respect</u>)	5	H	Negatief weens 'n gebrek aan respek	Rasse-aangeleenthede
I <i>don't like</i> that kind of idea very much to <u>not to be sure about what is going on</u> around you. So that is basically that. It is a small thing but.	16	L	Negatief weens onsekerheid	Persoonlike gevoelens
There was the <u>other people that withdrew totally</u> . They didn't want to become part of the process. I <i>didn't like it at all</i> , because you are there as a team together.	13	H	Negatief weens die onttrekking van kollegas	Kollegas
The only negative thing to me there was the fact that they divided the groups incorrectly. All the leaders were put in one group and the rest in the other group ... it was at a stage for me so unpleasant that I <u>withdrew</u> and I feel I could have enjoyed myself even more if it was not for that because to permanently listen to one person's voice at every obstacle, and the disadvantage was that <i>she was there previously so she knew all the answers</i> , she knew all the solutions <i>everyone listened to the one person's voice the whole time</i> .	9	H	Negatief weens die onttrekking van kollegas	Kollegas
LII: How did you experience your co-participants? P: <u>They</u> were quite OK. <u>They</u> were quite OK. Yes, I'll say quite.	5	H	Neutraal teenoor kollegas	Kollegas
The <u>extroverts</u> I <i>didn't have a problem with</i>	13	H	Neutraal teenoor ekstroverte	Interpersoonlike interaksie

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
<i>There is not really something for me that was not nice</i>	35	L	Neutraal ten opsigte van die program	Program
It helps you to get along with that person ... there <i>it is fine</i> - afterwards <u>you socialize with the person and everything.</u>	34	L	Neutraal ten opsigte van sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
The <u>place</u> was <i>OK</i> .	5	H	Neutraal ten opsigte van die terrein	Terrein
<i>Between us we are two whites on the shift and we are about 10/12 on the shift we must be able to work together and not one of my other shift members black guys were there. So I can not see how that course-</i> I gained from it.	35	L	Niebereiking van die programdoelwit	Spanontwikkeling
<i>But they (Black colleagues on shift)did not (attend) so we will not be able to that co-operation was not achieved there</i>	35	L	Niebereiking van die programdoelwit	Spanontwikkeling
Unfortunately <i>I do not think that the programme succeeded in its aim.</i>	35	L	Niebereiking van die programdoelwit	Spanontwikkeling
Well, <i>it helps you to get along with that person but I have seen that there it is fine - afterwards you socialize with the person and everything, but as soon as you get back to the work then everything is exactly the same.</i>	34	L	Niebereiking van die programdoelwit	Spanontwikkeling
The team spirit would be much nicer. That is what I mean by <u>not reaching the goal</u> - there is no team spirit at the station!	22	L	Niebereiking van die programdoelwit	Spanontwikkeling

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
It was interesting to me that... <i>many persons tried to take lead, but they didn't have that leader ability, that strong leadership ability, to take the lead</i>	16	L	Geen prestasie van dié in leierskapsposisies	Leierskap
How did it happen that <u>the group</u> where you slept <u>got together</u> ? Ultimately, it came <i>automatically</i> .	8	H	Normale groepsverdeling	Interpersoonlike interaksie
We practiced the <u>spirit</u> of <i>one-ness</i> .	5	H	Eenheid ten opsigte van spangees	Spanontwikkeling
We all had this <u>spirit</u> of <i>one-ness</i> .	5	H	Eenheid ten opsigte van spangees	Spanontwikkeling
I was not open to talk to them, but <u>as they were explaining their life history and everything then ultimately I say that these are my people let me just tell or talk whatever I've got. It was then that I became open</u> and then we started sharing views.	8	H	Openheid deur sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
We <u>didn't talk about work</u> , that is why it was a psychological excursion to me - <i>psychological relaxation</i>	9	H	Geleentheid om te ontspan verskaf deur 'n verandering van werk	Program
Are you saying that <u>nature</u> is a good medium to assist people to build relationships? Yes, absolutely. Absolutely, yes. I don't think that if the programme was in a building with the same things that the effect would have been the same. No the <u>nature really has a big role there</u> . People are <i>more relaxed</i> , they open up and they talk.	11	H	Terrein bied geleentheid om te ontspan	Terrein

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
I also felt that <u>sometimes if you are outside you only hear the voices as if the sea is moving the only the noise of the birds</u> . It was a <i>stress relieving</i> . <u>There I felt that I was in one of those places</u> .	8	H	Terrein bied geleentheid om te ontspan	Terrein
I felt that I am in another world. <i>You said it was stress relieving</i> . Was that the place there? The <u>environment and the place</u> .	8	H	Terrein bied geleentheid om te ontspan	Terrein
It was a <i>psychological relaxing exercise</i> .	9	H	Geleentheid om tydens die program te ontspan	Program
It was a <i>psychological relaxing exercise</i> (repeated later during interview).	9	H	Geleentheid om tydens die program te ontspan	Program
<u>It</u> is not as pushed as in the normal society - <u>it</u> is <i>totally relaxed</i> .	22	L	Geleentheid om tydens die program te ontspan	Program
I think <u>there is nothing better</u> to <i>relax</i> and just to get away.	35	L	Geleentheid om tydens die program te ontspan	Program
You had <u>your more quiet person</u> who <i>didn't really mix</i> with the whole story. He helped with it, but <i>he didn't really gave his inputs</i> .	13	H	Passiwiteit van introverte	Interpersoonlike interaksie
I left my husband and four kids at the back. <i>Relax</i> , <u>God will be there for us</u> , and that <u>He'll look after the kids and what happen at home while I was still there</u> (on course).	8	H	Gemoedsrus deur geloof	Persoonlike gevoelens

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
It is adventure, it is (laugh)..... you <i>challenge yourself (in the activities)</i> .	34	L	Persoonlike uitdaging om aktiwiteite uit te voer	Aktiwiteite
<i>I learned a lot</i> and I apply it.	22	L	Persoonlike voordeel uit die program	Program
... <i>that course- I gained from it-</i>	35	L	Persoonlike voordeel uit die program	Program
It makes you <u>feel good</u> if you see that other people is also willing to think and to do, rather than <i>that you are always the one having to think and that experience of</i> <i>"why do I always need to be the one to think?"</i>	22	L	Positief as `n navolger	Leierskap
You can't do anything about that. You must <i>stand back</i> , and that is <u>nice</u> .	22	L	Positief as `n navolger	Leierskap
I was <u>happy</u> to <i>keep quiet and do my part as expected</i> from me.	35	L	Positief as `n navolger	Leierskap
I <u>enjoyed</u> <i>myself in that role(follower)</i> and felt comfortable in it.	35	L	Positief as `n navolger	Leierskap
<i>At every obstacle a person was made responsible for the activity</i> and what we tried to do was to cooperate as a unite and not to talk all at once and to jump around. Let one person give you the instruction, <i>so that you can execute the order</i> and help the whole team in that way. <u>I quite enjoyed it. That was good.</u>	16	L	Positief as `n navolger	Leierskap
The <i>participation of everyone</i> was <u>wonderful</u> to me.	9	H	Positief as gevolg van aktiewe deelname	Interpersoonlike interaksie

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

The <i>fall of courage</i> was not really a challenge for me because I <u>like</u> such things.	9	H	Positief oor aktiwiteite	Aktiwiteite
I am <u>crazy about</u> those kind of things (Activities).	9	H	Positief oor aktiwiteite	Aktiwiteite
I <u>live for</u> those things (Activities).	9	H	Positief oor aktiwiteite	Aktiwiteite
When <i>I was at the top I felt somewhat anxious because it is quite a long way down, but when I was at the bottom and went through the water</i> , it was overwhelming. Definitely. Yes it was <u>positive</u>	11	H	Positief oor aktiwiteite	Aktiwiteite
It was a <u>wonderful</u> experience.(Trust Fall) Not once I thought they were not going to catch me. Everyone that fell before me were caught.	11	H	Positief oor aktiwiteite	Aktiwiteite
The <i>field items</i> are <u>very good</u>	20	L	Positief oor aktiwiteite	Aktiwiteite
I think there is <u>nothing better</u> to relax and just to get away	35	L	Positief oor wegbreekkans	Program
Well <i>I and the one guy that worked together we were there together all the time, and we are now really good buddies</i> . And that is to me <u>kind of nice</u> .	35	L	Positief ten opsigte van bou van menseverhoudings	Interpersoonlike interaksie
For me personally it was a <u>nice</u> break away from the daily work routine.	16	L	Positief oor verandering	Program
<i>It makes you feel good if see that other people is also willing to think and to do, rather than that you are always the one having to think and that experience of "why do I always need to be the one to think?"</i>	22	L	Positief oor kollegiale ondersteuning	Kollegas

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
It is nicer <i>when another person can help with a thing where you get stuck</i> or something, so that they at least can give their inputs as well, which is <u>nice</u> . It helps a lot.	22	L	Positief oor kollegiale ondersteuning	Kollegas
It lets you <u>feel good</u> . That <i>you are also taken into consideration</i> .	22	L	Positief oor kollegiale bedagsaamheid	Kollegas
I think it is <u>great</u> , I mean <i>she is years older than us and she is still willing to do it</i> .	34	L	Positief oor kollegiale verbintenis	Kollegas
As I say it is that the people that I work with <i>accepts me for what I am and it is for me fine</i> it was <u>good</u> for me that they made me part of everything that they did.	34	L	Positief oor verskille tussen mense	Interpersoonlike interaksie
The <i>facilitators</i> are <u>wonderful</u> people.	9	H	Positief oor die fasiliteerders	Fasiliteerders
The persons that were present are genuine people-people. They can communicate. It not like for an example this inspector you find at the College who shouts and you must bend. These people are participating. You can talk with him. That is what is <u>nice</u> . They are adults. It is not that childish training that you get where you are shouted upon. It is very professional.	20	L	Positief oor die fasiliteerders	Fasiliteerders
The <i>informal</i> way in which the programme was presented was <u>very nice</u> to me.	16	L	Positief oor die informele formaat van die program	Program
It is <u>nice</u> <i>if you also had a turn (to lead)</i> . It lets you feel good. That you are also taken into consideration.	22	L	Positief oor die leierskap wat ervaar is	Leierskap

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

It was <u>very nice</u> for me. (<i>Leading the group</i>)	11	H	Positief oor leierskap	Leierskap
I see myself normally as a leader, since I talk easy. I am an extrovert. I always place myself in that position, whether the work or the course or whatever. <i>I <u>like it</u> to take the lead. I like it to be one of the persons who say "listen, let's do it like this, let's do it like this". I like it to do it like this. I <u>enjoy</u> it.</i>	13	H	Positief oor leierskap	Leierskap
<i>I <u>like it</u> to be one of the persons who say "listen, let's do it like this, let's do it like this". I <u>like it</u> to do it like this. I <u>enjoy</u> it.</i>	13	H	Positief oor leierskap	Leierskap
<i>I <u>enjoyed</u> it to be seen as one of the leaders. I will do it again. I will not hold back. Look, it was nice for me.</i>	13	H	Positief oor leierskap	Leierskap
<i>I enjoyed it to be seen as one of the leaders. I will do it again. I will not hold back. Look, it was <u>nice</u> for me.</i>	13	H	Positief oor leierskap	Leierskap
The ... <i>motivation between the members</i> was the best for me. Yes I <u>enjoyed</u> that.	16	L	Positief oor die motivering tussen lede	Interpersoonlike interaksie
Their <i>attitude</i> was <u>very good</u> . Everyone was positive. I don't think there was really negativity.	11	H	Positief oor die positiewe houding van die deelnemers	Interpersoonlike interaksie
Because <u>everyone was positive</u> , it also <i>influences you positive</i> .	11	H	Positief oor die positiewe houding van die deelnemers	Interpersonal Interaction

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
The <i>whole process (programme)</i> was <u>good</u> . I really <u>enjoyed</u> everything that happened.	8	H	Positief oor die program	Program
The thing that also happened when <i>they started grouping</i> - but <u>that was after - there we were relaxing (Social interaction)</u> , they were grouping themselves only Africans were sitting one side, the whites were sitting one side, and that number six said " <i>Let's mix together</i> ", and then we started mixing together. S And how did you feel about that? p. At first I felt We came there as one so why are we grouping at a sudden and after they did raise it then <i>I felt good</i> again that it is now incorporate.	8	H	Positief oor rasseintegrasië	Rasse-aangeleenthede
The <i>reception</i> that you get there...is <u>very good</u> .	20	L	Positief oor die ontvangs	Fasiliteerders
I will go and live on that farm and <u>present those things all day long every day</u> . I <i>like it</i> .	9	H	Positief oor eie aanbieding van die program	Persoonlike gevoelens
I think it is <u>to present such programmes</u> for people and I think it is <i>very nice</i> .	34	L	Positief oor eie aanbieding van die program	Persoonlike gevoelens
<i>Everyone sit there and you all get together, that gathering of the people that is quite nice ... and also to hear how the others experience it.</i>	20	L	Positief oor deel van die ervarings	Interpersoonlike interaksie
<i>Afterwards when we sat together next to the fire and had a nice braai</i> . It was <u>very very nice</u> .	22	L	Positief oor die sosiale funksie	Sosiale funksie

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
<i>In the evening when you have your braai and so forth, the guys and girls socialized together <u>nicely</u>.</i>	13	H	Positief oor sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
<i>I'm a people's person - I <u>like</u> it to be with people</i>	13	H	Positief oor sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
<i>Socially, I am an extrovert. I <u>like</u> it to bring my feelings to the front.</i>	13	H	Positief oor sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
<i>With that people at a different situation, a different work place, where a guy can see "You know, <i>being between people</i>, I think it is <u>very great</u> that getting together".</i>	20	L	Positief oor sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
<i>Everyone sits there and you all get together, that gathering of the people that is <u>quite nice</u>.</i>	20	L	Positief oor sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
<i>It was <u>nice</u> for me together with the bunch of guys.</i>	35	L	Positief oor sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
<i>Then (after the trust fall) I <u>felt good</u> that my group were there to support me, so sometimes if you are working in a group its more encouraging unlike if I was alone. If I was alone No I would say "No, I mustn't go". I wouldn't go but with their support I managed to go down.</i>	8	H	Positief oor ondersteuning	Kollegas
<i>To be in a team ...the team spirit, that camaraderie - was <u>very nice</u> to me (I: <i>That belonging to-feeling</i>), that is it yes.</i>	16	L	Positief oor lidmaatskap	Spanontwikkeling

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

To see the <i>team spirit</i> of the people, and to get it up is <u>wonderful</u> to me.	13	H	Positief oor spangees	Spanontwikkeling
The <i>team spirit</i> and ...was the best for me. Yes I <u>enjoyed</u> that.	16	L	Positief oor spangees	Spanontwikkeling
<i>To be in a team ...the team spirit</i> , that camaraderie - was <u>very nice</u> to me (I: That belonging to-feeling), that is it yes.	16	L	Positief oor spangees	Spanontwikkeling
I experienced that the <i>team spirit</i> was <u>very very nice</u> .	22	L	Positief oor spangees	Spanontwikkeling
The <i>team spirit</i> was <u>very very nice</u> (X3).	22	L	Positief oor spangees	Spanontwikkeling
The <i>team spirit</i> was <u>nice</u> .	22	L	Positief oor spangees	Spanontwikkeling
We have <i>worked together</i> <u>very nice</u> .	9	H	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
Everyone still <i>co-operated</i> and it was <u>wonderful</u> .	9	H	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
We have <i>worked together</i> <u>very nice</u> .	9	H	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
I <u>enjoyed</u> it to get to know people there, to develop the team spirit and <i>to co-operate</i> as a team.	13	H	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
Secondly I <u>enjoyed</u> it to <i>work together as a team</i> .	13	H	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
I really <u>enjoyed</u> it very much to <i>work together as a team</i> like that.	13	H	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
I really <u>enjoyed</u> it very much to work together as a team like that.	13	H	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
The group as a whole <i>co-operated</i> <u>very good</u>	13	H	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
I <u>enjoyed</u> it to... <i>co-operate as a team</i> .	13	H	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
At every obstacle a person was made responsible for the activity and <i>what we tried to do was to cooperate</i> as a unite and not to talk all at once and to jump around. Let one person give you the instruction, so that you can execute the order and help the whole team in that way. <u>I quite enjoyed it. That was good</u>	16	L	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
The <i>co-operation</i> was <u>very nice</u> . (X3)	22	L	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
But later on it became <i>much more nicer, comfortable.</i> , then everyone began to <u>think</u> that way and applied it like that (team work),	22	L	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
It was <u>nice</u> .(team work) You could see you could learn from this - you get lots from it.. That I saw yes it helps a lot. <i>More brains makes it easier and nicer.</i>	22	L	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
The activity where we had to <i>co-operate</i> you could see that the people wanted to help and for me that was <u>nice</u> .	35	L	Positief oor spanwerk	Spanontwikkeling
I <u>enjoyed</u> it to get to know people there, to develop the <i>team spirit</i> and to co-operate as a team.	13	H	Positief oor die ontwikkeling van spangees	Spanontwikkeling
I <u>enjoyed</u> it to get to <i>develop the team spirit</i> .	13	H	Positief oor die ontwikkeling van spangees	Spanontwikkeling
I <u>enjoyed</u> it to <i>get to know other people</i> .	13	H	Positief oor die geleentheid om menseverhoudings op te bou	Interpersoonlike interaksie

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

I <u>enjoyed</u> it to get to know the people on another level than that of the work	13	H	Positief oor die geleentheid om menseverhoudings op te bou	Interpersoonlike interaksie
I <u>enjoyed it</u> to get to know people there, to develop the team spirit and to co-operate as a team.	13	H	Positief oor die geleentheid om menseverhoudings op te bou	Interpersoonlike interaksie
... and it was <u>very nice</u> .(programme).	9	H	Positief oor die program	Program
I was <u>happy</u> (towards programme).	5	H	Positief oor die program	Program
It was <u>wonderful</u> (programme).	9	H	Positief oor die program	Program
It was <u>very nice</u> .(programme).	9	H	Positief oor die program	Program
<u>Amazing</u> . It was <u>amazing</u> to be there.	9	H	Positief oor die program	Program
It was a <u>very special</u> time to me <i>there</i> .	9	H	Positief oor die program	Program
<u>I am going to organize</u> five adventure trainings for the station and <u>I am going to attend each and every one of them</u> .	9	H	Positief oor die program	Program
I shall <u>recommend it to all</u> - every single policeman in the service deserves it to go because if <u>it made such an impact on me</u> , then I am sure <u>it will do the same for everyone else</u> and because it felt to me like a psychological break away from the work I believe everybody could be able to break away to there and not talk about the work.	9	H	Positief oor die program	Program
It was <u>fantastic</u> for me. (Programme)	11	H	Positief oor die program	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

You can't describe <i>it</i> . <i>It</i> was a <u>wonderful</u> experience.	11	H	Positief oor die program	Program
Firstly <i>it</i> was <u>very very nice</u> .	11	H	Positief oor die program	Program
<i>It</i> was <u>fantastic</u> for me.	11	H	Positief oor die program	Program
<i>It</i> really made me <u>positive</u> . Definitely.	11	H	Positief oor die program	Program
<i>Everything that happened</i> made me feel <u>positive</u> .	11	H	Positief oor die program	Program
<i>It (the programme)</i> really made me <u>positive</u> . Definitely.	11	H	Positief oor die program	Program
Look, <i>it (programme)</i> was <u>nice</u> for me.	13	H	Positief oor die program	Program
Firstly <i>it (programme)</i> was <u>nice</u> for me.	13	H	Positief oor die program	Program
For me personally <i>it</i> was <u>quite nice</u> . It wasn't a militaristic setup where we were chased around.	16	L	Positief oor die program	Program
Yes I <u>enjoyed</u> <i>it</i> very much. <i>It</i> was <u>really nice</u> .	16	L	Positief oor die program	Program
I would say <i>it</i> was a <u>great</u> experience.	20	L	Positief oor die program	Program
Let me say <i>it</i> was <u>nice</u> .	22	L	Positief oor die program	Program
Yes <i>it</i> was <u>very nice</u> .	35	L	Positief oor die program	Program
But <i>it</i> was <u>nice</u> . There was not something for me that was bad or that I did not enjoy much.	35	L	Positief oor die program	Program
<i>It (the programme)</i> was <u>very nice</u> !	35	L	Positief oor die program	Program
<i>It</i> was <u>very nice</u> .	35	L	Positief oor die program	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

I <u>enjoyed</u> the <i>party</i> totally. Yes, it was <u>wonderful</u> .	13	H	Positief oor die sosiale funksie	Sosiale funksie
<i>It (social function)</i> was <u>nice</u> for me.	13	H	Positief oor die sosiale funksie	Sosiale funksie
Here <i>we chatted</i> <u>joyfully</u> .	13	H	Positief oor die sosiale interaksie	Interpersoonlike interaksie
Have been a <u>very nice</u> <i>group</i> .	9	H	Positief oor die span	Spanontwikkeling
The <i>team development</i> was a <u>very very good</u> thing for me.	11	H	Positief oor spanontwikkeling	Spanontwikkeling
From a <i>team development</i> viewpoint, it is really <u>worth the while</u> to attend such a programme.	13	H	Positief oor spanontwikkeling	Spanontwikkeling
It was quiet. The <u>environment</u> was <i>nice and like quiet</i> .	5	H	Positief oor die terrein	Terrein
The <i>sunrise</i> was <u>very good</u> to me. It was <i>unbelievable to see how fast the sun rises and I can't remember when last I saw that</i> .	9	H	Positief oor die terrein	Terrein
The <i>setup of the place</i> is <u>very good</u> .	20	L	Positief oor die terrein	Terrein
The <i>atmosphere everything</i> was <u>nice</u> .	22	L	Positief oor die terrein	Terrein
The <i>atmosphere</i> is very nice.,	22	L	Positief oor die terrein	Terrein
You <u>appreciate it much more</u> . <i>Silence around you that you can appreciate</i> .	22	L	Positief oor die terrein	Terrein
<i>The camp</i> the complete setup was <u>nice</u> for me.	35	L	Positief oor die terrein	Terrein
Yes <i>it</i> was <u>very nice</u> .	35	L	Positief oor die terrein	Terrein
<i>I am crazy about the bush</i> . It was for me ... that whole setup there of no electricity.	35	L	Positief oor die terrein	Terrein

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
But I would have liked it if it was a week because I am <u>crazy about</u> the bush. It was for me ... <i>that whole setup there of no electricity.</i>	35	L	Positief oor die terrein	Terrein
<i>The place, the nature</i> was <u>very nice</u> to me.	35	L	Positief oor die terrein	Terrein
And I <u>enjoyed</u> <i>the place</i> very much.	35	L	Positief oor die terrein	Terrein
<i>They didn't tell us to expect this or that.</i> They did tell us that we are going to walk a lot. I <u>liked</u> it.	11	H	Positief oor onsekerheid	Persoonlike gevoelens
<i>The group that talked a lot</i> was <u>better</u> for me, because so many people has different ways to do the obstacle and where our group talked less is one person says this and everyone else just agrees and says Yes, we do that.	34	L	Voorkeur vir aktiewe deelname	Aktiwiteite
<i>Is it about the <u>physical activities</u></i> (P: Yes) for you, rather than something else (P: Yes, It yes).	34	L	Voorkeur vir aktiewe deelname	Aktiwiteite
I <u>prefer</u> to <i>follow</i> .	35	L	Voorkeur vir navolging	Leierskap
<i>The first time that I were there, there wasn't bungalows and things we slept in tents and it was almost more fun than it is now and now you sleep in a bungalow or in a bed yes it's It don't know it is not as primitive as it used to be</i> anymore.	34	L	Voorkeur vir primitiewe terrein	Terrein
<i>With <u>all the programmes</u> that you must complete for the day that it is quite pressurized.</i> So I think the programme is also a little bit pressurized <i>during the activities that are following each other in such a short space of time.</i>	20	L	Druk op aktiwiteite	Aktiwiteite

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

The <u>disadvantage</u> was that <i>she was there previously so she knew all the answers</i> , she knew all the solutions everyone listened to the one person's voice the whole time.	9	H	Vorige ervaring `n nadeel vir die program	Program
So you say that the fact that <i>you have been there... helped you with your experience there that you could take the lead to a large extent?</i> A: Yes.	34	L	Vorige ervaring `n voordeel vir die aanvaarding van leierskap	Leierskap
<u>There was this problem</u> when we did our games, like you <i>speak in Afrikaans, like it was difficult</i> .	5	H	Probleem met kommunikasie	Kommunikasie
And that's where our <i>problem</i> lies, in the <u>transfer of the instructions</u> .	20	L	Problematiese kommunikasie	Kommunikasie
The programme is <i>presented</i> very <u>professionally</u> .	20	L	Professionele fasiliteerders	Fasiliteerders
<u>We can't confront each other and talk this thing out</u> .	5	H	Onvermoë om ander rasse te konfronteer	Rasse-aangeleenthede
That maybe <u>we don't respect each other's culture</u> .	5	H	Gebrek aan respek vir ander kulture	Rasse-aangeleenthede
Personally I just feel <i>the wrong people were there. For me everybody that had to be there weren't there</i> . Because for us it was suppose to be a team building, we where <u>only whites and only one black</u> . <u>They were not interested</u> . <u>So how are we going to get team work if they are not interested in such things and afterwards accuse us of "It was just a white thing". Which makes me angry because they didn't want to go and we where in the majority- the whites.</u>	35	L	Ontsteltenis teenoor swartes wat nie teenwoordig is nie	Rasse-aangeleenthede

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
But the <i>aim of it was not [achieved]</i> that nice for me [because] they (<u>black colleagues</u>) were not there.	35	L	Doelwitte nie bereik nie omdat swartes nie teenwoordig is nie	Rasse-aangeleenthede
The thing that also happened when <i>they started grouping</i> - but <u>that was after - there we were relaxing (social interaction)</u> , they were grouping themselves only Africans were sitting one side, the whites were sitting one side, and that number six said " <i>Let's mix together</i> ", and then we started mixing together.	8	H	Rasseintegrasie tydens sosiale interaksie	Rasse-aangeleenthede
For me, as an individual, to <u>co-operate on</u> such a course as a team, is very <i>important</i> . This specific task, worked magnificent for me, because we were two groups who combined and worked together as a team	13	H	Die bereiking van belangrike spanwerk	Spanontwikkeling
<u>We had this two groups white other side black other side that racial separation.</u>	5	H	Skeiding van rasse tydens sosiale interaksie	Rasse-aangeleenthede
The thing that also happened when <i>they started grouping</i> - but <u>that was after - there we were relaxing (social interaction)</u> , they were grouping themselves only Africans were sitting one side, the whites were sitting one side	8	H	Skeiding van rasse tydens sosiale interaksie	Rasse-aangeleenthede
Just as you start to relax, then you are plucked out of it. So you are actually <u>disrupted</u> by having to leave after such a short time.	9	H	Beperkte duur van die program beperk ontspanning	Program
<u>Disrupted</u> by having to leave after such a short time.	9	H	Beperkte duur van die program 'n ontwrigting	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	---------------

<u>It was too short. It was way too short.</u> One just started to relax when it was over. You just started to get to know the environment then we had to come back.	9	H	Beperkte duur van die program	Program
<u>If we could do more such things (activities) and spend more times on that,</u> we would have learned, especially the black people that work with us, got to know them much much better.	9	H	Beperkte duur van die program	Program
<u>The time was just too short.</u> Just when you found out what Kopa's first name was, <u>you had to go home,</u> and I already don't remember her name anymore. <u>Yes, I really think the time attached to that is really not enough.</u>	9	H	Beperkte duur van die program	Program
But <u>I would have liked it if it was a week because I am crazy about the bush.</u> It was for me ... that whole setup there of no electricity.	35	L	Beperkte duur van die program	Program
<u>It was just a little to short. I would have liked it if it was a week long. Then you can chat nicely</u> with the guys.	35	L	Beperkte duur van die program het 'n negatiewe invloed op sosiale interaksie	Program
<u>If we could do more such things and spend more times on that, we would have learned,</u> especially the black people that work with us, got to know them much <u>much better.</u>	9	H	Beperkte duur van die program lei tot onsuksesvolle leeroordrag	Program
<u>The time was just too short.</u> Just when you found out what Kopa's first name was, you had to go home, <u>and I already don't remember her name anymore.</u> Yes, I really think the time attached to that is really not enough.	9	H	Beperkte duur van die program lei tot onsuksesvolle leeroordrag	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
... <i>the evenings</i> are a ... actually a huge <u>drinking session</u> . That's what most of the people are looking forward to is that evening.	34	L	Sosiale funksie bloot `n drinksessie	Sosiale funksie
As <u>normal</u> we had our <i>small groups that divided</i> into who sleeps where.	13	H	Sosiale groepering was normaal	Interpersoonlike interaksie
The guys that <i>normally socialize together</i> <u>slept in one place</u> . Those that normally don't socialize that much slept in the other place. The ladies slept separately.	13	H	Sosiale groepering was normaal	Interpersoonlike interaksie
<i>I'm a people's person</i> - <u>I like it to be with people</u>	13	H	Sosiale interaksie as ekstrovert ervaar	Interpersoonlike interaksie
<u><i>Socially</i>, I am an extrovert. I like it to bring my feelings to the front.</u>	13	H	Sosiale interaksie as ekstrovert ervaar	Interpersoonlike interaksie
I was <u><i>not open to talk</i></u> to them, but as they were explaining their life history and everything then ultimately I say that these are my people let me just tell or talk whatever I've got. <u><i>It was then that I became open and then we started sharing views.</i></u>	8	H	Sosiale interaksie as introvert ervaar	Interpersoonlike interaksie
Everybody <i>talks about everything</i> <u>except work related</u> .	20	L	Sosiale interaksie veroorsaak deur `n verandering van werk	Interpersoonlike interaksie

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
<p><u>Are you saying that nature is a good medium to assist people to build relationships?</u></p> <p><u>Yes, absolutely. Absolutely, yes.</u> I don't think that if the programme was in a building with the same things that the effect would have been the same. No the nature really has a big role there. People are more relaxed, they open up and they talk</p>	11	H	Sukses deur die terrein bepaal	Terrein
<p>And the experience, the most difficult experience that I did face - I was afraid of heights, so because of that <u>courage and motivation from the group</u> so they told me "Number 8 - go for it I know you can and with their support I managed to get what I did.</p>	8	H	Sukses deur ondersteuning van kollegas	Kollegas
<p>Then (after the trust fall) I felt good that my group were there to support me, so sometimes if you are working in a group its more encouraging unlike if I was alone. If I was alone No I would say "No, I mustn't go". I wouldn't go but <u>with their support I managed to go down.</u></p>	8	H	Sukses deur ondersteuning van kollegas	Kollegas
<p>Yes at one occasion at an obstacle they <i>asked me to give the instructions</i>. It <u>worked quite well.</u></p>	16	L	Suksesvolle aanvaarding van leierskap	Leierskap
<p><i>I learned a lot</i> <u>and I apply it.</u></p>	22	L	Suksesvolle leeroordrag	Leeroordrag
<p>When we came back <u>everyone here was able to apply what we did there.</u></p>	5	H	Suksesvolle leeroordrag	Leeroordrag

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
<p>I felt like <u>going back to where we started</u> moving. I said "no, I'm not going there".</p> <p>S And what happened then?</p> <p>P: Ultimately <i>number 6 brought a wheel (inflated tube)</i> so I put the wheel on my neck and on my legs then I closed my eyes then I crossed.</p>	8	H	Ondersteuning tydens aktiwiteite	Aktiwiteite
<p><u>Others</u> could help out with things that I can't socialize.</p>	11	H	Ondersteuning deur kollegas	Kollegas
<p><u>I could ask to supt was there to help me. He didn't say "no,</u> I'm her supt I can't carry her on my back". <u>He was able to assist me with everything.</u></p>	5	H	Ondersteuning deur kollegas	Kollegas
<p>The <u>group</u> that I was in was <i>supportive</i> and then even the game that we were playing there with - at least they were encouraging.</p>	8	H	Ondersteuning deur kollegas	Kollegas
<p>The most difficult experience that I did face - I was afraid of heights, so because of that courage and motivation from the group so they told me "Number 8 - go for it I know you can and <u>with their support I managed to get what I did.</u></p>	8	H	Ondersteuning deur kollegas	Kollegas
<p>The <u>support</u> - at first I was afraid because it was for the first time I went on a high mountain (Trust fall), so I was shivering - I didn't know what to do, <i>so the group said "number 8 we know you can do it go for it"</i> and then they tell me that "We did it, how can you? We know you can" and then ultimately with that motivation and then I went for it - I think I've made the goal.</p>	8	H	Ondersteuning deur kollegas	Kollegas

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
We were in a mountain when I see down it was \pm six feet down (Trust fall), so from there you must jump (fall backwards) and then <u>the group</u> must hold (catch) you tight, so I was shivering. I was imagining "what if this group didn't hold me tight? I'm going to fall break my neck or break my leg". <u>With their support</u> I said "no, they will do it. I know my group will do it" and ultimately I went down and jumped and then they did grab me.	8	H	Ondersteuning deur kollegas	Kollegas
If that time I was blindfolded, but with the <u>support</u> from my number 7 it made me at least <i>make my requirement</i> .	8	H	Ondersteuning deur kollegas	Kollegas
The <u>persons that accepted (followed)</u> , I tried to develop them and asked them to <i>participate</i> .	13	H	Ondersteuning deur navolgers	Leierskap
<u>It (support)</u> helps you to <i>get along with that person</i> ... there it is fine - afterwards you socialize with the person and everything	34	L	Ondersteuning vir die bou van menseverhoudings	Interpersoonlike interaksie
The <i>team development</i> was the most <u>important</u> of the whole programme.	13	H	Spanontwikkeling was belangrik	Spanontwikkeling
What was <u>important</u> to me was the <i>team development</i> .	13	H	Spanontwikkeling was belangrik	Spanontwikkeling
If something happened <i>everyone was there and everyone tried to help you</i> know with <u>the obstacles</u> and so forth.	11	H	Spanwerk uit aktiwiteite	Aktiwiteite
The <i>whole course</i> is .. Is lots of fun... it is very informative... you actually <u>learn to work with your colleagues</u> ... those that you don't really like.	34	L	Spanwerk uit aktiwiteite	Program

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
The experience under general is that in <u>work in a group</u> you can achieve a goal.	8	H	Spanwerk lei tot die bereiking van doelwitte	Spanontwikkeling
Sometimes if you are working alone you can say "one plus one is two", not knowing that, maybe with that two you can still add something to that, so <u>working in a group with that use from the other group and then you can experience that things can do together, together you can kill a bird.</u>	8	H	Spanwerk lei tot die bereiking van doelwitte	Spanontwikkeling
All that happened there is <i>they worked together as a team</i> . It was very <u>interesting</u> to me. I really enjoyed it very much to work together as a team like that	13	H	Spanwerk was interessant	Spanontwikkeling
So <i>at the work you can again, when back at the work</i> , when you talk to that person, <u>you won't summarize that person the same</u> as I am. When a person is more quiet than I am, then I will confront him different than what I would have done at the course.	13	H	Leeroordrag lei tot veranderde gedrag	Leeroordrag
You didn't know what to expect. You know the people must catch you. You just fall. <u>You think nothing you just fall and they catch you.</u>	11	H	Vertrou kollegas	Kollegas
<u>Not once I thought they were not going to catch me.</u> Everyone that fell before me were caught.	11	H	Vertrou kollegas	Kollegas
But, anyway, I <i>trust</i> my <u>colleagues</u> .	5	H	Vertrou kollegas	Kollegas

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
When we had to walk over the rocks blindfolded - it was a difficult thing, but it is something you remember because <i>another person leads</i> you, and you must <u>totally rely on that person</u> .	11	H	Vertrou kollegas	Kollegas
Not once I thought they were not going to catch me. <u>Everyone that fell before me were caught</u> .	11	H	Vertrou kollegas	Kollegas
<u>You didn't know what to expect. You know the people must catch you. You just fall.</u> You think nothing you just fall and they catch you.	11	H	Vertrou kollegas	Kollegas
We were in a mountain when I see down it was \pm six feet down (Trust fall), so from there you must jump (fall backwards) and then the group must hold (catch) you tight, so I was shivering. I was imagining "what if this group didn't hold me tight? I'm going to fall break my neck or break my leg". <u>With their support I said "no, they will do it. I know my group will do it" and ultimately I went down and jumped and then they did grab me.</u>	8	H	Vertrou kollegas	Kollegas
There is lots of <u>trust</u> in the whole thing, so you must <u>trust the people that are with you there</u> . Like there where you fall from the rock (trust fall). If you don't trust the people, you wouldn't want to fall from it. And I work a long time with the people, so I trust them.	34	L	Vertrou kollegas	Kollegas
In many of the obstacles you are in the <i>person's personal space</i> , and you laugh lots so you <u>don't realize</u> that this persons is coming too close to you or something like that.	34	L	Onbewus van betreding van persoonlike ruimte	Interpersoonlike interaksie

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
<i>maybe</i> there are people who <u>won't be able to forgive and to forget.</u>	5	H	Onsekerheid oor gevoelloosheid	Rasse- aangeleenthede
I'm <i>not used to sleep outside</i> , so the experience that I did also made there, because we were in a group of females there, so sharing one room, because I was, first I was. Before I left for that place I was thinking " <u>how am I going to cope?</u> "	8	H	Onsekerheid oor terrein	Terrein
It was a <u>challenge</u> , because when you arrived there <i>you didn't know what lied ahead.</i>	11	H	Onsekerheid as 'n uitdaging beskou	Persoonlike ervaring
Oh yes, I had to feel bad and so embarrassed in telling myself "how can adults like us do such a thing? <u>We can't compromise</u> for each other. We can't confront each other and talk this thing out so that we can reach our goals". That was bad. That wasn't nice at all. That <u>racial separation and communication breakdown We can't compromise for each other.</u>	5	H	Onbuigsamheid tussen rasse	Rasse- aangeleenthede
The top management on such a course the <i>top management tends to withdraw</i> themselves. <u>I understand</u> it to an extent.	13	H	Begrip vir die onttrekking van die bestuur	Leierskap
<i>That what you expect people should do afterwards doesn't get applied.</i> That actually makes one <u>unhappy.</u>	22	L	Ontevredenheid oor gebrek aan prestasie	Leeroordrag
<i>Afterwards it does not get applied.</i> That is the one pitfall of it. <u>It makes me very unhappy.</u> It does not get applied	22	L	Ontevredenheid oor die onsuksesvolle leeroordrag	Leeroordrag

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
Because it is <u>the first time you did such a thing</u> , you didn't know what to expect, but I didn't have a problem. Everything I went through was a <i>challenge</i> to me.	11	H	Onbekende word as uitdaging beskou	Persoonlike ervaring
Time <i>doesn't pressure</i> you, <u>there</u> is nothing nothing.	22	L	Terrein sonder druk: atmosfeer	Terrein
I wonder if the <u>people</u> (different races) will be able to sit together, drink, talk, laugh together, share conversation, you know, share ideas and everything.	5	H	Onsuksesvolle leeroordrag weens rassegroeperinge	Rasse- aangeleenthede
It (the programme) <u>gave me more power to continue with my work</u> . Basically, <i>if I were not on the programme, I would not have had the same feeling towards my current work that I have right now</i> .	11	H	Bruikbaarheid lei tot suksesvolle leeroordrag	Leeroordrag
<u>Many of the things that they do there</u> I think <i>they do use it today</i> especially that one that twenty people had to get onto the wall. Those are things that one uses in general such as in operations like house penetrations.	20	L	Bruikbaarheid lei tot suksesvolle leeroordrag	Leeroordrag
I personally learned a lot. The <i>planning - you can plan your work much better</i> . Your first priorities. Your work so organize so that the most important is done firstly and that which you can shift to the side you do later. I learned a lot - to apply the exercises practically in your work. <u>Yes, that did work.</u>	22	L	Bruikbaarheid lei tot suksesvolle leeroordrag	Leeroordrag
<i>One thing that I am using often</i> <u>that I learned there</u> is "if you want somebody to see the whole picture, paint the whole picture".	9	H	Bruikbaarheid lei tot suksesvolle leeroordrag	Leeroordrag

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
I am telling you it got stuck like nothing else in me, and <i>before I will do it nowadays</i> , I will <u>firstly think of what I learned there</u> .	9	H	Bruikbaarheid lei tot suksesvolle leeroordrag	Leeroordrag
The <i>police's medical fund gives a R1200.00 per family per year for psychological treatment. If one can go more on adventure training, or spend more time there, then you don't need it.</i>	9	H	Bruikbaarheid lei tot suksesvolle leeroordrag	Leeroordrag
<i>What is the use</i> if you went there but you <u>don't apply</u> it in practice.	22	L	Bruikbaarheid lei tot suksesvolle leeroordrag	Leeroordrag
<i>What is the use</i> to send everyone <u>there</u> - they could just as well have sent me alone.	22	L	Bruikbaarheid van die program	Program
<i>I talked with some of the other ladies about things that I never dreamed I would. So, the <u>relaxing nature really had a big role in that.</u></i>	11	H	Terrein het openheid bevorder	Terrein
<u>The facilitators</u> are wonderful people and were always willing to help, <i>and even afterwards - I can phone her any time and she will help me.</i>	9	H	Fasiliteerder se gewilligheid om te help	Fasiliteerders
<u>The facilitators</u> are wonderful people and <i>were always willing to help.</i>	9	H	Fasiliteerder se gewilligheid om te help	Fasiliteerders

Ervaringseenheid	Deelnemer nommer	Sin vir koherensie	Ervaringskategorie	Ervaringstema
The only negative thing to me there was the fact that they divided the groups incorrectly. All the leaders were put in one group and the rest in the other group ... it was at a stage for me so <u>unpleasant</u> that I <i>withdrew</i> and I feel I could have enjoyed myself even more if it was not for that because to permanently listen to one person's voice at every obstacle, and the disadvantage was that <i>she</i> was there previously so she knew all the answers, she knew all the solutions everyone listened to the one person's voice the whole time.	9	H	Teruggetrokkenheid weens onaangenaamheid	Persoonlike ervaring
The <i>top management</i> on such a course the top management tends to <u>withdraw</u> themselves. I understand it to an extent.	13	H	Onttrekking van die bestuur	Leierskap